جامعة الجزائر1

كـــــلية الحقــــــوق

نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي

مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون

فرع الإدارة و المالية

من إعداد الطالبة:

أولاج مليكة

تحت إشراف:

أ. عمار عوابدي

لجنة المناقشة:

1- أ.رشيـــد خـــلوفـــي،رئيسا

2- أ.عمـــــار عوابـــدي، مقررا

3- د. عيســـــى لعلاوي ، عضوا

السنة الجامعية : 2010-2011

مقدمة

إذا كانت العمليات الإدارية من منظور علم الإدارة تنقسم إلى ثلاثة عمليات هي عملية التخطيط الإداري و عملية التنظيم الإداري و عملية الرقابة الإدارية ، فإن اللجان الإدارية من مدخل علم التنظيم الإداري مقوم من مقومات التنظيم الإداري حيث تتشكل هذه الأخيرة من عناصر أساسية هي أسس و مبادئ التنظيم، تحديد وظائف و أهداف التنظيم، تحديد أجهزة و هيئات هيكلة التنظيم الإداري التقريرية و الاستشارية و الدراسية و التنفيذية، وكذا ضبط العلاقات العضوية و الوظيفية أفقيا وعموديا بصورة متناسقة و متكاملة.

فهكذا تحتل اللجان الإدارية باعتبارها أجهزة دراسة و استشارة متخصصة المكانة الهامة في التنظيم الإداري حيث تعد من زاوية علم الإدارة والتنظيم مخبر الدراسات و البحوث و الاستشراف المتخصص من أجل فاعلية و رشاده و أداء التنظيم الإداري أو المنظمة الإدارية و من أجل التطوير المستمر إلى ما هو أفضل.

فما هي هذه اللجان الإدارية من مدخلي علم الإدارة و القانون الإداري؟ و ما هي أهميتها و قيمها التنظيمية و الوظيفية؟ و ما هي أنواعها المختلفة في المنظمة الإدارية و في النظام الإداري الجزائري؟ وما هو نظام و طبيعة اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية في الجزائر؟ و ما هي اختصاصاتها في مجال عملية تنظيم و إدارة الوظيفة العمومية؟ و هل أن نظام هذه اللجان المتساوية الأعضاء يعد تطبيقا سليما لنظام اللجان الإدارية في النظرية الإدارية العامة؟

ذلك ما سوف تحاول الدراسة في هذا البحث أن تجيب عليه في حدود منهجية البحث العلمي و التطبيقات القانونية الجزائرية، و ذلك بهدف محاولة بناء فكرة علمية وقانونية عن نظام اللجان الإدارية و تطبيقاتها في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر.

و لا تخفى على ذوي الاختصاص الأهمية العلمية النظرية و العلمية التطبيقية لدراسة هذا الموضوع.

و يتطلب ذلك اعتماد منهجية البحث العلمي التحليلي حيث سوف توظف المفاهيم و النظريات و الأفكار العلمية و القانونية و الإدارية في بلورة وتحليل موضوع البحث هذا " نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته علي اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي".

هذا و سيتم انجاز كل ذلك على ضوء الخطة التالية :

الفصل الأول : **مفهوم نظام اللجان الإدارية في علم الإدارة**

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية

المطلب الأول: تعريف اللجان الإدارية

المطلب الثاني: تقييم اللجان الإدارية

المبحث الثاني: أنواع اللجان الإدارية

المطلب الأول: اللجان الإدارية المركزية

المطلب الثاني: اللجان الإدارية اللامركزية

الفصل الثاني: **اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي**

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الأول: تعريف اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: نشأة و تطور نظام اللجان المتساوية الأعضاء

المطلب الثالث: ازدواجية تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية

المطلب الرابع: تكييف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء القانوني والتنظيمية

المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية

المطلب الأول: مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في إدارة المسار المهني الفردي للموظف

المطلب الثاني: تقديم الرأي و الاستشارة في الشؤون و الظروف العامة للعمل في الإدارات و المؤسسات العمومية

المطلب الثالث: تقديم ألاستشارة و الرأي في كل ما يتعلق بالمحافظة على مقومات النظام العام داخل المؤسسات العمومية

المطلب الرابع: المشاركة في إجراءات المحاكمة التأديبية للموظف

الفصل الأول

مفهوم اللجان الإدارية في علم الإدارة العامة

الفصل الأول

مفهوم اللجان الإدارية في علم الإدارة العامة

يعد نظام اللجان الإدارية في علم التنظيم بصورة عامة و في المنظمة الإدارية سواء أ كانت مرفقا عاما أو مؤسسة عمومية عامة أو بلدية أو ولاية جزءا لا يتجزأ من الهيكلة التنظيمية لهذه المنظمات الإدارية، لها مكانتها العضوية التنظيمية الهيكلية والوظيفية في النظام الإداري للمنظمة الإدارية بمفهوم علم الإدارة والتنظيم.

و يعرف النظام الإداري الجزائري فكرة اللجان الإدارية لأسس و اعتبارات وأهداف سياسية و إدارية و قانونية، وذلك تطبيقا لعلم التنظيم أولا و لأسس و دواعي وظيفة النظام الإداري في الدولة العاصرة.

و تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر من حيث تنظيمها واختصاصها وعلاقتها الوظيفية والتنظيمية، نموذجا لنظام اللجان الإدارية للإدارة العامة الجزائرية.

و سوف تراعي الدراسة والبحث في موضوع هذا الفصل"مفهوم اللجان الإدارية في علم الإدارة العامة" هذه الحقائق و العناصر و غيرها المتكاملة في بلورة و تحديد مفهوم نظام الإدارية في علم الإدارة العامة، فهكذا سوف يقسم هذا الفصل إلى مبحثين اثنين هما:

المبحث الأول: **ماهية اللجان الإدارية،**

المبحث الثاني: **أنواع اللجان الإدارية.**

المبحث الأول

ماهية اللجان الإدارية

لتحديد ماهية اللجان الإدارية في علم الإدارة يتطلب المنطق التطرق إلى تعريفها عضويا و ماديا.

و ما يتضمنه هذا التعريف من عناصر و خصائص، وتحديد أنواعها و إعطاء فكرة على أهم أنواع اللجان الإدارية في النظام الإداري الجزائري المعاصر.

و سوف تتم عملية معالجة ذلك على ضوء الخطة التالية:

المطلب الأول: **تعريف اللجان الإدارية،**

المطلب الثاني: **تقييم نظام اللجان الإدارية.**

المطلب الأول

تعريف اللجان الإدارية

تتضمن تعريف اللجان الإدارية استخراج معناها العضوي و معناها المادي، فهكذا سيتم التطرق في هذه الدراسة إلى تحديد معناها العضوي أولا ثم معناها المادي ثانيا و ذلك وفقا للترقيم الآتي:

الفرع الأول: **المعنى العضوي للجان الإدارية،**

الفرع الثاني: **المعنى المادي للجان الإدارية**

الفرع الأول

المعنى العضوي للجان الإدارية

لقد اختلفت الآراء حول التعريف العضوي للجان الإدارية، فعرفها البعض بأنها" مجموعة من الأشخاص، شكل خصيصا من أجل أداء بعض الأعمال الإدارية."[1]

و تعرف اللجنة أيضا على أنها" مجموع الأشخاص تقوم بتخطيط مجموعة من البرامج، أو دراسة حالة معينة.

أو الوصول إلى اتفاقيات بين مجموعة من التنظيمات، أو حل المشكلات، أو الوصول إلى علقات عملية أفضل بين وحدات العمل."[2]

و يعرف البعض الآخر اللجنة الإدارية على أنها:" مجموعة من الأفراد مسؤولة عن القيام بعمل معين."[3]

كما تعرف اللجان الإدارية تعريفا عضويا بأنها:"اللجنة عمل جماعي يقوم به الأفراد، يسند إليهم مهمة ما".[4] وصفة العمل الجماعي هي تميز هذه الوسيلة عن غيرها من الوسائل الإدارية.

---

[1] نيومان ورد هذا التعريف في مرجع كمال حمدي أبو الخير:أصول التنظيم والإدارة، قراءات من الإدارة بين النظرية و التطبيق،القاهرة،مكتبة عين الشمس،د ت، ص 329 .

[2] محمد لبيب النجيحي: نحو مجالس و لجان أفضل، مراجعة محمد عماد الدين إسماعيل، القاهرة، دار القلم، 1965 ،ص 40 .

[3] سيد الهواري:الإدارة: الأصول والأسس العلمية،القاهرة، مكتبة،عين الشمس،1996 ، ط11 ، ص 121 .

[4] خالد الثلج، ظاهرة انتشار اللجان في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد40،1984،ص91.

و يعرف البعض الآخر "بأنها عبارة عن عدد من الأشخاص يناط بهم مجتمعين بعض الصلاحيات والواجبات".[1]

و أهم ما يمكن استخلاصه من هذه التعاريف المختلفة للجان الإدارية أنها تتميز بالخصائص التالية :

- هي هيئة إدارية تتكون من مجموعة أشخاص أو فراد،

- تقوم بأداء أعمال إدارية معينة وفقا لتخطيط محكم،

- تهدف إلى تحقيق التوازن بين وحدات العمل و تحسين العلاقات على أفضل وجه ممكن.

و يستنتج هنا أن اللجان الإدارية وسيلة لمحاربة المحاباة و التحيز و المحسوبية في العمل الإداري، و اتخاذ القرار بصفة جماعية، ويمكن اعتبارها أيضا بأنها قلعة للديمقراطية و حصن لها.

الفرع الثاني

المعنى المادي للجان الإدارية

تعرف اللجان الإدارية تعريفا ماديا و وظيفيا على أساس النشاط الذي تمارسه اللجان الإدارية كما يمكن تحديد التعريف المادي لها على أساس نطاق أعمالها ، فهي تهتم بمناقشة الحقائق التي تتعلق بموضوع معين،وهكذا فهي تهدف من وراء نطاق أعمالها تحقيق الأغراض الآتية:

- تنسيق وجهات نظر الأعضاء و نشاطهم،

[1] محمود عساف، أصول الإدارة، مكتب لطفي للآلات الكتابية، القاهرة،1982،ص522 وما بعدها.

- تساهم في تقديم توصيات على أسس مدروسة للإدارة العامة، والتي تستند إلى هذه الدراسات عند اتخاذ القرار النهائي،

- يمكن الحصول عن طريق اللجان على آراء الأشخاص الذين يتصفون بالكفاءة و القدرة [1] .

من أهم الحقائق البارزة من تحديد المادي للجان الإدارية أنه و في جميع الأحوال إذا تضمنت أعمال هذه اللجان عملية اتخاذ قرارات وإصدار الأوامر الملزمة للغير فهي توصف بأنها لجنة تنفيذية بينما إذا تضمنت تلك الأعمال تقديم اقتراحات أو توصيات فهي تعتبر لجنة استشارية [2].

المطلب الثاني

تقييم اللجان الإدارية

لتقييم مكانة و أهمية اللجان الإدارية في علم الإدارة و في المنظمات و المرافق و المؤسسات و الهيئات الإدارية، سوف يتم التعرض إلى بيان مظاهر أهميتها و كذا تحديات عملية إدارتها، وستكون ذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: **أهمية اللجان الإدارية**

الفرع الثاني: **عيوب اللجان الإدارية**

الفرع الثالث: **تحديات اللجان الإدارية**

---

[1]- محمود عساف، أصول الإدارة، مكتب لطفي للآلات الكتابية، القاهرة،1982،ص522 وما بعدها.

[2]- سيد الهواري:الإدارة:الأصول والأسس العلمية،مرجع سابق،ص 121 .

الفرع الأول

أهمية اللجان الإدارية

أن للجان الإدارية في علم الإدارة بصفة عامة وفي علم الإدارة العامة بصفة خاصة عدة قيم و مزايا سياسية و اقتصادية و اجتماعية و فنية، تصب كلها في فكرة أنها تطبيق من تطبيقات الديمقراطية الإدارية و مبدأ التخصص و تقسيم العمل، كما أنها وسيلة من وسائل تجسيد نظام المشاركة في إدارة وتسيير ومراقبة المنظمات و المرافق و المؤسسات و الهيئات العامة في الدولة.

و ستحاول هذه الدراسة أن ترصد وتسجل أهم مظاهر أهمية نظام اللجان الإدارية حيث[1]:

- تساهم اللجان الإدارية في تطبيق مبدأ التخصص و تقسيم العمل في المنظمات الإدارية و المرافق و المؤسسات و الهيئات العامة، وذلك من زاوية اختصاصها في الدراسة و البحث و التحليل و تقديم الآراء و التوصيات و الاستنتاجات في المواضيع المطروحة على كل لجنة متخصصة،

1-كمال حمدي أبو الخير، أصول التنظيم و الإدارة، القاهرة، مكتبة عين الشمس، بدون تارخ،ص228-332.

- محمد رفعت عبد الوهاب و عثمان محمد عثمان،أساسيات الإدارة العامة، إسكندرية، دار المطبوعات الجامعية،2000،ص213.

- سيد الهواري ، الإدارة الأصول و الأسس العلمية، مكتبة عين الشمس،1996،ص203.

-Jean-Marie Auby et Jean-Bernard Auby, Droit de la fonction publique, Dalloz,1997 ,pp239,242 .

- تجسد اللجان الإدارية تطبيق مبدأ المشاركة و الديمقراطية و الشورى في الإدارة بصفة عامة و الإدارة العامة بصفة خاصة، كما أنها تساعد على تحقيق عملية التنسيق داخل المنظمات والمرافق و المؤسسات و الهيئات الإدارية،

- يساهم نظام اللجان الإدارية في تحقيق عوامل الفاعلية و الإشادة الإدارية في الإدارة،

- كما أن للجان الإدارية في المنظمة الإدارية بصفة عامة دور هام وحيوي في عملية الرقابة الإدارية في الإدارة،

- تشكل اللجان الإدارية في بعض الحالات والظروف و القطاعات ضمانة إدارية و قانونية و فنية من ضمانات الموارد البشرية و الموظفين العموميين في مواجهة مظاهر الظلم والاستبداد و عدم الشرعية التي يتسبب فيها الرؤساء الإداريين.

ونظرا كذلك للأهمية القصوى لمكانة و دور اللجان الإدارية في التنظيم الإداري فإنها دائما تشكل مقوم من مقومات إدارة أي تنظيم إداري خاص أو عام، كما أن القادة و الرؤساء الإداريين مسئولون على حسن إدارة و تسيير اللجان الإدارية و التغلب بأساليب علمية و فنية وقائية على تحديات و مشاكل نظام اللجان الإدارية.

و إلى جانب هذه الأهمية يمكن إدراج مزايا أخرى التي يمكن أن تحقق للفرد نفسه و المنظمات و المرافق و المؤسسات و الهيئات العام في الدولة بإتباع أسلوب المشاركة وهي كما يلي:

- تؤدي المشاركة إلى صنع القرارات الإدارية السليمة،

- زيادة الثقة المتبادلة بين الرؤساء و مرؤوسهم،

- زيادة الإبداع و المبادرة و مواجهة التحديات لدى اللجان وتنمية قدراتهم على الخلق و الابتكار، وجعل الأفراد أكثر حرية في التعبير عن أنفسهم و أقل اعتماد على رؤسائهم،

- زيادة الأداء الوظيفي و تحسين نوعيته بسبب زيادة الاهتمام بالموظفين، و بسبب أن الموظفين يقومون بتنفيذ أهداف شاركوا في وضعها،

- تقليل الجوانب السلبية لدى الموظفين كالغياب و التذمر، والتعسف و الشكاوى...الخ إلى جانب الحد من مظاهر الصراع و سوء استخدام ممتلكات الدولة،

- تحسين نوعية القرارات الإدارية، فالمشاركة تدعم القرار و تكسبه قوة و أهمية، حيث يستطيع المرؤوسون الكشف عن بعض العوامل التي تشكل الموقف و التي يصعب على الرؤساء اكتشافها هذا يؤدي إلى إضفاء صفة الواقعية و الموضوعية على القرارات.[1]

- توسيع نطاق الرقابة و زيادة الشعور بالمسؤولية عندما تتاح الفرصة للموظفين في إبداء آرائهم في المسائل الوظيفية،

- تشكل المشاركة حافزا معنويا إيجابيا و تساهم في رفع الروح المعنوية والشعور بالانتماء إلى المرفق أو الهيئة أو المؤسسة مما يعزز المحافظة عليهم و الدفاع أيضا عليهم من أجل تحقيق المنفعة العامة،

- المشاركة هي وسيلة لإحداث التغيير في حالة ظهور مشكلة عن طريق إشراك المتأثرين. وقد أثبتت التجارب أن الموظفين يكونون على درجة كبيرة من استعداد لإحداث التغيير عند مشاركتهم في اتخاذ القرار،

- تساهم المشاركة في تجنب الانحراف من طرف السلطة الإدارية صاحبة القرار والحاجز القوي ضد الفساد،

- بوجود المشاركة في المرفق العام أو الهيئة أو المؤسسة فإن النفوس تتقارب و القلوب تتألف ويسود التعاضد.[2]

---

[1]- بشير الخضراء، مشاركة العاملين في الإدارة، المجلة العربية للإدارة،1979،ص34.

[2]- و هذا ما يؤكد عليه ديننا الحنيف في قول الرسول(صلى)"مثل المؤمنين في توادهم و تراحمهم و تعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا أشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى".

الفرع الثاني

عيوب اللجان الإدارية

بالرغم من قيم اللجان الإدارية هذا لا يعني غياب العيوب، فالعيوب في العمل الجماعي موجودة ولكنها قليلة لان المزايا السابقة الإشارة إليها هي نتيجة لتجارب و أبحاث عديدة، وتعتبر حق طبيعي للأفراد و ضرورة أساسية للحياة التنظيمية والاجتماعية.

ويمكن تسجيل الآثار السلبية التي تترتب على المشاركة فيما يلي:[1]

- يتسم عمل اللجان الإدارية بطبيعته بالبطء، فقبل إصدار أي قرار يلزم اجتماع الأعضاء و تداولهم في مسائل التي تحتاج إلى قرار فيطيل أمد المناقشات والجدل حول ما يجب اتخاذه من إجراءات، فإن سوء استخدام الوقت ظاهرة ملحوظة في أعمال اللجان و بالتالي هي من أبرز عيوب اللجان،

- تعذر كثير من الأحيان انعقاد اللجنة لعد توافر العدد اللازم من الأعضاء. فهي كثيرا ما تعمل بحوالي نصف من أعضائها ومعنى ذلك أن قراراتها غير معبرة عن أغلبية الأعضاء.

وحسب البعض الآخر من الفقه يمكن أيضا استخراج النتائج السلبية التالية:[2]

---

[1]- محمد رفعت عبد الوهاب و عثمان محمد عثمان، مرجع سابق،ص213

[2]- محمد عماد الدين إسماعيل واللواء سيد عبد الحميد مرسي، نحو مجالس و لجان أفضل،القاهرة،مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر،1965،ص31 وما بعدها.

-محمد عصفور،إدارة الوقت في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بحوث ندوة الدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية، معهد الإدارة العامة،الرياض،1981،ص114.

- يفترض أن نظام اللجان ينسب القرار إلى اللجنة ذاتها لا إلى من اقترحه أو عدله، مما شجع على عدم الإحساس بالمسؤولية بين ألأعضاء واعتماد كل واحد منهم على الآخرين ولذلك لوحظ عدم عناية أغلبية الأعضاء بدراسة المسائل المطروحة بصفة جدية قبل حضور الاجتماع،

- قد يتعذر عدم توافر المستندات الخاصة بالموضوعات المطروحة أمام اللجنة قبل انعقادها بوقت كاف، مما يؤخر عملية اتخاذ القرار،

- إن إشراك المرؤوسين في مجال معين يؤدي إلى زيادة طموحهم و أتساع توقعاتهم إلى المشاركة في مجالات أخرى لا تناسب طبيعتها إشراكهم فيها.

و بالتالي يجد الرئيس نفسه في موقف نزاع مع مرؤوسيه، إذا ما حاول إيقاف طموحهم للمشاركة في مختلف القرارات،

- تترك المشاركة انطباعا لدى المرؤوسين بأن الرئيس تنقصه الخبرة و الكفاءة وضعف ثقته بقراراته مما يؤدي إلى تنازل هذا الأخير عن بعض صلاحياته و أنها بذلك تضعف مركزه،

- إن القرار المتخذ نتيجة مشاركة أكثر من فرد يصبح أمرا صعبا في تحديد الثواب و العقاب، إذن المشاركة تؤدي إلى شيوع المسؤولية.

- اختلاف وجهات النظر يعني اللجوء إلى الحلول الوسط، و التي لا ترضي الجميع و لا تحل المشكلة،

- المشاركة قد تصبح غاية و ليست وسيلة لتحقيق ديمقراطية الإدارة ، لأن المشاركة هو إعطاء فرصة للمرؤوسين في إبداء الرأي في القرارات الإدارية و تقديم الاقتراحات.

و لكن في الواقع العملي أن السلطة الإدارية هي صاحبة القرار النهائي، لأنها هي المختصة رسميا بإصدار القرار ولا تأخذ في اعتبارها آراء مرؤوسيها فتلجأ السلطة الإدارية إلى المحاباة و المناورة لإشراكهم

في اتخاذ قراراتها بقصد إضفاء المظهر الديمقراطي على سلوكها القيادي.[1]

الفرع الثالث

تحديات اللجان الإدارية

أن اللجان الإدارية وسيلة إدارية جيدة في علم التنظيم إذا ما استخدمت في حدود متطلباتها.ويرى بعض الفقهاء،أن اللجان تبرز مع ظهور مشكلات متعددة الجوانب وتدعو إلى الرأي الجماعي، فالحاجة إلى العمل عن طريق اللجان تبدو ملحة حينما تثور مشكلات لها أكثر من جانب و تدعو إلى تبادل الرأي، أو إسهام الفنيين و المختصين، حيث يتوفر لجان وقت وخبرة أكثر وهذا هو الحال في بعض الوزارات الفنية مثل الصحة و وزارة الإسكان.[2]

و ما يساعد اللجنة على نجاحها وأداء مهامها وحتى تكون المشاركة فعالة فإن الأمر يتطلب توافر جملة من الشروط اللازمة لذلك و من هذه الشروط ما يلي:[3]

- توافر الخبرة و المعرفة لدى المرؤوسين،

---

[1]- أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات،ص 240-241.

[2] -عبد الكريم درويش و ليلا تكلا، أصول الإدارة العامة، مكتبة لأنجلو المصرية، القاهرة، 1976، ص392.

[3] - Gary A .Yoki,Leadership in organizations prentice-hall, inc, Englowood cliffs, New jersey ,1981,pp,215,219.

- Keith Davis, human Behavior at work,6th, ed McGraw Hill publishing company ltd, new delhi,1981,p 156.

- توافر الاستعداد النفسي لدى الطرفين للمشاركة، كما أن الموظف أو العامل بحاجة إلى أن يشعر الأمن و إن يعطى له الوقت الكافي قبل اتخاذ القرار الإداري لكي يستطيع أن يشارك مشاركة فعلية،

- ثقة القائد، بجدوى المشاركة، لأن سلوكهم القيادي سيكون المحك الحقيقي لمدى جدية المشاركة من وجهة نظر العاملين،

- مهارة القائد في استخدام أساليب المشاركة، مثلا تشجيع الأفراد على إبداء آرائهم بحرية، ودفع الناقشة في اتجاهات مثمرة، و التوفيق بين الآراء المتعارضة،

- تحتاج المشاركة إلى وقت و اهتمام، و التأخر في بعض القرارات قد يكون باهظ الثمن، فيجب الموازنة بين تكاليف المشاركة من حيث الوقت و الاهتمام و الفرص الضائعة وبين العوائد المرجوة أي تكون التكاليف معقولة و متناسبة.

كما أولى بعض المهتمين من رواد الفكر الإداري للجان الإدارية اهتماما خاصا بغية وضع أسس علمية ترتكز عليها هذه اللجان و ترفع من فاعليتها، و هي:[1]

من حيث حجم اللجنة، تؤكد النظرية التقليدية في علم الإدارة على ضرورة صغر اللجنة فهو عامل مهم للمشاركة في المشاكل المطروحة، كلما زاد عدد أعضاء اللجنة كلما كان الاتصال و التنسيق بين أعضائها أمرا صعبا، و بالمقابل فأنه كلما قل عدد أعضائها كلما كان ذلك أدعى للصراعات والخلافات، فالحجم الأمثل لعدد أعضاء اللجان يخضع لنوع المشكلة المطروحة.

و من رئيس اللجنة: لابد أن يمارس رئيس اللجنة دوره دون تحيزات شخصية و يتصرف بمرونة وفقا لطبيعة الموقف دون انفعال و بقدرة

[1]- خالد الثلج، مرجع سابق، ص 105 و ما بعدها.

على ضبط النفس، حتى يمكن له تحقيق تعاون الأعضاء في سبيل تحقيق أهداف اللجنة.

أما فيما يتعلق بعضوية اللجنة، يمكن الأخذ بعين الاعتبار نوعية الأعضاء وقدراتهم على المشاركة الإيجابية في أعمال اللجنة.فاشخص المؤهل الخبير المتحمس القادر على التعبير بسهولة و المتعاون على تحقيق أهداف اللجنة يلعب دورا بارزا في نجاح اللجنة وفاعليتها.[1]

و بالنسبة لاجتماعات اللجنة، يجب وضع جداول زمنية و تحديد ساعات اجتماعات اللجان وقابلية الموضوعات المطروحة للعرض على مجموعة من الأشخاص و تزويدهم بجدول الأعمال مسبق يمكنهم من المشاركة الفعالة و الاستفادة من وقت الاجتماع و تسجيل ما يدور فيها مفصلا و استعراض ما توصلت إله اللجنة في أعمالها السابقة مع بداية كل اجتماع.

و أيضا يعد مقرر اللجنة، هو الذي يقوم بتحضير و إعداد للاجتماعات، والاتصال بأعضاء اللجان، وبدونه تصاب أعمال اللجنة بالشلل.

المبحث الثاني

أنواع اللجان الإدارية

تصنف أنواع اللجان الإدارية في العلوم الإدارية و القانون الإداري إلى عدة أنواع، و على أسس ومعايير علمية متعددة مثل طبيعتها و تخصصها و مكانتها في هرم تدرج النظام الإداري في الإدارة العامة أو المنظمة الإدارية في قطاع الأعمال.

[1] خالد الثلج، مرجع سابق،ص 105 وما بعدها.

و سوف تحاول هذه الدراسة أن تصنف أنواع اللجان الإدارية على أساس مركزيتها أو عدم مركزيتها، وذلك انطلاقا من مدخل القانون الإداري لدراسة نظام اللجان الإدارية.

وهكذا سوف يتم تحديد أنواع اللجان الإدارية المركزية في المطلب الأول من هذا البحث واللجان الإدارية اللامركزية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: **اللجان الإدارية المركزية،**

المطلب الثاني: **اللجان الإدارية اللامركزي**

المطلب الأول

اللجان الإدارية المركزية

يوجد العديد من أنواع اللجان الإدارية المركزية في الإدارة العامة للدولة في الجزائر و في المنظمات الإدارية في قطاع الأعمال الخاص تضطلع بدورها ووظائفها المتخصصة و الاستشارية في هياكل الإدارة المختلفة.

وبما أن الدراسة التفصيلية والتحليلية لنظام اللجان المتساوية الأعضاء، لذلك سوف يكتفي في هذه الدراسة و في هذا المبحث بالذات بتسجيل بعض أنواع اللجان الإدارية المركزية في النظام الإداري الجزائري وفقا للتقسيم التالي:

الفرع الأول: **اللجان المالية،**

الفرع الثاني: **اللجان المتعلقة بالصفقات العمومية وبالمنافسة**

الفرع الثالث:**لجان الضبط في قانون البريد والمواصلات**

الفرع الأول

اللجان المالية

أولا: **اللجنة المصرفية**

لقد تضمن الأمر رقم 03-11 الموافق ل26 أوت 2003 المتعلق بالنقد و القرض، المعدل و المتمم بالأمر رقم10-04 الموافق ل26 أوت 2010،تنظيم لجان إدارية مركزية و من بينها اللجنة المصرفية.

و لقد حدد هذا الأمر المعدل و المتمم مجموع من الصلاحيات و السلطات المكلفة بها و هي :

- مراقبة مدى احترام البنوك و المؤسسات المالية للأحكام التشريعية و التنظيمية المطبقة عليها.

- المعاقبة على الإخلالات التي تتم معاينتها،

- تفحص شروط استغلال البنوك و المؤسسات المالية و تسهر على نوعية وضعيتها المالية،

- تسهر على احترام قواعد حسن سير المهنة.

- عند الاقتضاء تقوم اللجنة بمعاينة المخالفات التي يرتكبها أشخاص يمارسون نشطات البنك أو المؤسسة المالية[1]

[1]- المادة 105 من الأمر03-11 الموافق ل26 أوت 2003 المتعلق بالنقد و القرض، المعدل و المتمم بالأمر رقم10-04 الموافق ل26 أوت 2010،تنظيم لجان إدارية مركزية و من بينها اللجنة المصرفية.

إن اللجنة المصرفية تعتمد على التشكيلة التالية:[1]

- المحافظ رئيسا،

- ثلاثة أعضاء يختارون بحكم كفاءتهم في المجال المصرفي و المالي و المحاسبي،

- قاضيين ينتدبان من المحكمة العليا يختارهما الرئيس ألأول لهذه المحكمة بعد استشارة المجلس الأعلى للقضاء.

- وأهم ما يمكن الاشارة له أن تعيين أعضاء اللجنة يتم دائما عن طريق رئيس الجمهورية و ذلك لمدة خمس سنوات[2]، مما يعطي لهذه اللجنة الطابع المركزي،

ثانيا: **لجنة البورصة**

المرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي1993 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل و المتمم و المرسوم التنفيذي المؤرخ في11مارس 1996 المتضمن تطبيق المادة 32 من المرسوم التشريعي 93-10، فإن القرار المؤرخ في 06ديسمبر 1997 المتضمن تصديق على النظام العام للجنة تنظيم عمليات البورصة و مراقبتها رقم 97-03 المؤرخ في 18نوفمبر1997 فقد أوكلت لهذه اللجنة مهمة تنظيم سوق القيم المنقولة و مراقبتها و ذلك بالسهر على:

---

[1]- المادة106-1 من الآمر03-11 الموافق ل26 أوت 2003 المتعلق بالنقد و القرض، المعدل و المتمم بالأمر رقم10-04 الموافق ل26 أوت 2010،تنظيم لجان إدارية مركزية و من بينها اللجنة المصرفية.

[2] - المادة106 -2 من نفس الآمر .

- حماية الادخار المستثمر في قيم المنقولة أو المنتجات المالية الأخرى التي تتم في إطار اللجوء العلني للادخار،

- السير الحسن لسوق القيم المنقولة و شفافيتها.[1]

إن لجنة تنظيم عملية البورصة تعتمد على تشكيلة جماعية مركبة يلتقي فيها كل من الخبراء و التقنيين، والمهنيين، و القضاة هذا ما يخلق نوع من التوازن بين المصالح على مستوى اللجنة.[2]

فنطاق اختصاص لجنة تنظيم و مراقبة عمليات البورصة يتحدد في المجالات الآتية:

- الاختصاص التنظيمي ويشمل الاختصاص العام والفردي،

أما عن الاختصاص التنظيمي العام فإن اللجنة قائمة على تنظيم سير سوق القيم المنقولة بسن تقنيات تهم ،

- رؤوس الأموال التي يمكن استثمارها في عملية البورصة،

- اعتماد وسطاء في عمليات البورصة و القواعد المهنية التي تطبق عليهم،

- نطاق مسؤولية الوسطاء و محتواها و الضمانات التي يجب الإيفاء بها تجاه زبنائهم،

- إنشاء صندوق لضمان التزامات الوسطاء في عمليات البورصة حيال زبونهم و يمون هذا الصندوق بمساهمات إجبارية يقدمها الوسطاء في عمليات البورصة،

---

[1]-المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم93-10 المتعلقة ببورصة القيم المنقولة المعدل و المتمم بالمادة 14 من القانون رقم03-04.

[2]- حفيظة زوار، لجنة تنظيم و مراقبة عمليات البورصة كسلطة إدارية مستقلة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2003-2004، ص 98.

-الشروط و القواعد التي تحكم العلاقات بين المؤتمن المركزي على السندات و المستفيدين من خدماته،

- القواعد المتعلقة بحفظ السندات، و تسيير و إدارة الحسابات الجارية للسندات.

- القواعد المتعلقة بتسيير نظام التسوية و تسليم السندات،

- شروط التأهيل و ممارسة نشاط حفظ و إدارة السندات.[1]

أما الاختصاص التنظيمي الفردي، هي تلك الصلاحيات التنظيمية التي تتخذها اللجنة وتخص شخصا طبيعيا أو معنويا لذاته وذلك بإصدار قرارات فردية تتعلق بضبط سوق القيم المنقولة، وتتمثل خاصة في إصدار تراخيص للقيام بمختلف الأنشطة في إطار هذا السوق، و منح تأشيرتها للوثائق الإعلامية ونشرها.

وكذلك منح اعتمادها للوسطاء في عمليات البورصة، وهيئات التوظيف الجماعي للقيم المنقولة.

ولوضع حد لأية ممارسة مخالفة للتشريع و التنظيم المعمول به فهذه اللجنة تملك سلطة التدخل عن طريق توجيه أوامر إلى مختلف المتدخلين في سوق القيم المنقولة، كما لها سلطة التحقيق و ممارسة الحلول الضرورية في إطار حماية المستثمرين و وضع حد لكل المخالفات والممارسات المخالفة لقانون البورصة عن طريق الغرفة التأديبية و التحكمية.[2]

---

[1]-أنظر المادة 31 من المرسوم التشريعي رقم93-10السابق الذكر.

[2]- زوار حفيظة،مرجع سابق،ص99.

الفرع الثاني

اللجان المتعلقة بالصفقات العمومية وبالمنافسة

تتمثل اللجان المتعلقة بالصفقات العمومية و بالمنافسة في لجنتين أساسيتين يتم التعرف عليهما وفقا للتقسيم التالي:

أولا: **لجان الصفقات العمومية**

ثانيا: **لجان المنافسة**

أولا: **لجان الصفقات العمومية**

لقد تضمن المرسوم الرئاسي رقم 02-250 المؤرخ في 24 يوليو 2002، تنظيم الصفقات العمومية و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 08-338 المؤرخ في 26 أكتوبر 2008:

لجنة فتح الأظرف، المادة 108 من المرسوم الرئاسي رقم 08-338 و مهمة هذه اللجنة ما يلي:

- معاينة صحة تسجيل العروض في سجل خاص،

- إعداد قائمة التعهدات حسب ترتيب وصولها، مع توضيح مضمونها و مبالغ المقترحات،

-تحرير محضر أثناء الجلسة، يوقعه جميع أعضاء الجنة الحاضرين، يجب أن يتضمن التحفظات التي قد يبديها أعضاء اللجنة،

- تحرر لجنة فتح الأظرف عند الاقتضاء، محضرا بعدم الجدوى يوقعه الأعضاء الحاضرون في حالة عدم تسلم أي عرض.

لجنة تقويم العروض، المادة 111من نفس المرسوم المذكور أعلاه

- تقوم باستبعاد العروض غير المطابقة لموضوع الصفقة و لمحتوى دفتر الشروط.

لجنة الصفقات المختصة (المادة 118 من المرسوم الرئاسي08-338)،

لجنة الصفقات الوزارية (المادة 199 من المرسوم الرئاسي 08-338)،

اللجنة الولائية للصفقات،

اللجنة البلدية للصفقات،

لجنة الصفقات للمؤسسات العمومية المحلية،

اللجنة الوطنية للصفقات الأشغال،

اللجنة الوطنية لصفقات اللوازم و الدراسات و الخدمات.

ثانيا: **لجان المنافسة**

طبقا للأمر رقم 03-03 المؤرخ في 19 يوليو2003 المتعلق بالمنافسة و المعدل و المتمم بالقانون رقم10-05 المؤرخ في 15 غشت 2010، يعتبر مجلس المنافسة كذلك من أهم التطبيقات العلمية للجان الإدارية المركزية حيث أكدت المادة 23 من الأمر 03-03 و المعدل و المتمم بالقانون رقم10-05 على أن هذا المجلس يتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي و يكون مقره في مدينة الجزائر.

و طبقا للمادة 24 من الأمر03-03 المعدلة و المتممة بمقتضى المادة 05 من القانون رقم10-05 المذكور، يتكون مجلس المنافسة من 9 أعضاء من بينهم عضوان(2) يعملان أو عملا في مجلس الدولة، أو في المحكمة العليا أو في مجلس المحاسبة بصفة قاضي أو مستشار.

و 07 أعضاء يختارون من ضمن الشخصيات المعروفة بكفاءتها القانونية أو الاقتصادية أو في مجال المنافسة والتوزيع و الاستهلاك من ضمنهم عضو يختار بناء على اقتراح الوزير المكلف بالداخلية.

ويمكن أعضاء مجلس المنافسة ممارسة وظائفهم بصفة دائمة.

يعين رئيس المجلس و نائب الرئيس و الأعضاء الآخرون بموجب مرسوم رئاسي لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد و تنتهي مهامهم بمرسوم (المادة25) من الأمر03-03 المعدل و المتمم السابق الذكر.

هذا و يترأس مجلس المنافسة الرئيس أو نائبه في حالة غيابه أو وجود مانع. و تكون جلسات المجلس سرية و بحضور ستة أعضاء على الأقل و تتخذ القرارات بالأغلبية و في حالة التساوي في الأصوات فصوت الرئيس هو المرجح.

- استماع مجلس المنافسة بعد الاضطلاع على المذكرة المرفوعة إليها إلى الأطراف المعنية.

كما يمكن للرئيس رفض تسليم المستندات أو الوثائق التي تمس بسرية المهنة و بالتالي لا يمكن أن يكون قرار مجلس المنافسة مؤسسا على تلك السندات والوثائق المسحوبة من الملف.[1]

و من صلاحيات مجلس المنافسة أنه يتمتع بسلطة اتخاذ القرار و الاقتراح و إبداء الرأي بمبادرة منه أو كلما طلب منه ذلك لضمان حسن سير المنافسة (المادة 1/34) من قانون 03-03 المعدل و المتمم بقانون 10-05 .

- استشارة مجلس المنافسة يكون بطلب من الحكومة أو الجماعات المحلية و الهيئات الاقتصادية والمالية و المؤسسات و الجمعيات المهنية و النقابية

---

[1]- أنظر المواد من28 إلى 30 من الأمر رقم 03-03 المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 10-05 المؤرخ في 15 غشت 2010.

و جمعيات المستهلكين في المسائل التي ترتبط بالمنافسة وفي كل مشروع نص تنظيمي له صلة بالمنافسة. [1]

- قيام مجلس المنافسة بتحقيقات حول شروط تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية ذات صلة بالمنافسة. وإذا كانت هناك قيود فتقوم هذه اللجنة بوضع حد لها.[2]

- استشارة مجلس المنافسة من طرف الجهات القضائية فيما يخص معالجة المسائل التي لها علاقة بالممارسات المقيدة للمنافسة. [3]

- وجود تشاور بين مجلس المنافسة و سلطة الضبط في قضايا تتعلق بقطاع نشاط يكون تحت مراقبة سلطة الضبط.

الفرع الثالث

لجان الضبط في قانون البريد والمواصلات

من أهم التطبيقات العلمية للجان الإدارية المركزية لجنة الضبط المتضمنة قانون البريد و المواصلات رقم2000-03 المؤرخ في 2000/08/05، حيث تناولت وأكدت المواد من10 إلى22 مدى أهمية سلطة الضبط باعتبارها لجنة ذات طابع مركزي، ومن أجل استظهار هذه الأهمية يتم تحديد تشكيلاتها أولا ثم عرض أهم اختصاصات هذه اللجان ثانيا كما يلي:

---

[1]- المواد 35و1/36 من الأمر 03-03 المعدل و المتم بقانون 10-05.

[2]- المادة 37 من نفس الأمر المعدل و المتمم.

[3]- المادة 38و39 من نفس الأمر.

أولا: **تشكيل لجان الضبط للبريد و المواصلات**

ثانيا: **اختصاصات لجان الضبط للبريد والمواصلات**

أولا: **تشكيل لجان الضبط للبريد و المواصلات**

تتمتع هذه اللجنة بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و هي تشكل سلطة ضبط مستقلة، يكون مقرها في الجزائر العاصمة و تخضع للمراقبة المالية للدولة،[1]وتتميز هذه اللجنة بتشكيلة إدارية مضبوطة و هامة متكونة من مجلس و مدير عام، ويتشكل المجلس من 7 أعضاء من بينهم رئيس يعينهم رئيس الجمهورية.

وله أن يمارس جميع الصلاحيات و السلطات التي يراها مناسبة لأداء المهام المخولة لسلطة الضبط و بموجب أحكام القانون رقم2000-03.[2]

ويشترط في وظيفة أعضاء هذا المجلس عدم ممارسة أي نشاط مهني أو منصب عمومي آخر.[3]

كما أن مداولات هذا المجلس تتم بحضور 5 أعضاء على الأقل، وتتخذ القرارات بأغلبية الأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس هو المرجح، ويجوز الطعن في قرارات هذا المجلس أمام مجلس الدولة.[4]

---

[1]- المادتين 10 و11 من القانون رقم2000-03 المؤرخ في 5 غشت سنة 2000 المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالبريد والموصلات السلكية و اللاسلكية.

[2]-المادتين 10 و11 من القانون رقم2000-03 المؤرخ في 5 غشت سنة 2000 المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالبريد والموصلات السلكية و اللاسلكية.

[3] - المادة18 من القانون رقم 2000-03 السابق الذكر أعلاه.

[4]- المادة17 من نفس القانون المذكور أعلاه

أما عن المدير العام فهو أيضا يتم تعينه من قبل رئيس الجمهورية، مما يجعله يتمتع في مهامه بكل السلطات في تسيير لجنة الضبط و ضمان عملها و هو يحضر بذلك اجتماعات المجلس برأي استشاري.[1]

ثانيا: **اختصاصات لجان الضبط للبريد والمواصلات**

بالرجوع إلى أحكام المادة 13 من القانون 2000-03 زودت هذه اللجنة بصلاحيات ذات الطابع التنظيمي و رقابي و استشاري.

يمكن تعداد بعض الاختصاصات ذات الطابع التنظيمي للجنة ضبط البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية فيما يلي:(المادة 1/13 من القانون2000-03)

- السهر على وجود منافسة فعلية و مشروعة في سوقي البريد والمواصلات السلكية و اللاسلكية باتخاذ كل التدابير الضرورية لترقية أو استعادة المنافسة في هاتين السوقين،

- السهر على توفير تقاسم منشآت المواصلات السلكية و اللاسلكية مع احترام حق الملكية،

- تخطيط و تسيير و تخصيص و مراقبة استعمال الذبذبات من الحزم التي منحت لها مع احترام مبدأ عدم التمييز،

- إعداد مخطط وطني للترقيم و دراسة طلبات الأرقام و منحها للمتعاملين،

- المصادقة على عروض التوصيل البيني المرجعية،

- منح ترخيصات الاستغلال و اعتماد تجهيزات البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية وتحديد المواصفات و المقاييس الواجب توافرها فيها،

---

[1] -المادة 19 من نفس القانون.

- الفصل و التحكيم في النزاعات القائمة بين المتعاملين أو مع المستعملين،

- الحصول من المتعاملين على معلومات الضرورية للقيام بالمهام المخولة لها،

- التعاون في إطار مهامها مع السلطات الأخرى أو الهيئات الوطنية و الأجنبية ذات الهدف المشترك،

- إعداد تقارير و الإحصائيات العمومية و تقرير سنوي يتضمن وصف نشاطاتها و ملخصا لقراراتها و أرائها و توصياتها مع مراعاة طابع الكتمان و سرية الأعمال و كذا التقرير المالي و الحسابات السنوية و تقرير تسيير الصندوق الخاص بالخدمة العامة.

أما عن الاختصاص ذات الطابع الرقابي للجنة الضبط، فالمشرع الجزائري من خلال المفهوم الواسع لوظيفة الرقابة يلجأ إلى الرقابة الوقائية بالمشاركة عن طريق آراء أو اقتراحات أو توصيات بخصوص أية مشاريع أو نصوص تنظيمية تتعلق بقطاع البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية.

كما يلجأ إلى الرقابة البعيدة عن طريق البحث عن المخالفات و التعسف بالتدخل مباشرة لتنظر فيها لجنة الضبط و الفصل في النزاعات المتعلقة بالتوصيل البيني والتحكيم في النزاعات القائمة بين المتعاملين، أو بإخطار السلطات المختصة وفقا للقوانين و المراسيم المعمول بها.[1]

كما تقوم لجنة الضبط للبريد والمواصلات بدور استشاري، حيث يستشيرها الوزير المكلف بالبريد و المواصلات بخصوص:(المادة 2/13 من القانون 2000-03)

- تحضير أية مشاريع نصوص تنظيمية تتعلق بقطاعي البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية،

---

[1] جليل مونية، سلطة ضبط البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية كسلطة إدارية مستقلة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002-2003 ، ص90-91.

- تحضير دفاتر الشروط ،

- تحضير إجراء انتقاء المترشحين لاستغلال رخص المواصلات السلكية و اللاسلكية،

- إبداء الرأي لا سيما في ما يأتي:

- جميع القضايا المتعلقة بالبريد و المواصلات،

- تحديد التعريفات القصوى للخدمات العامة للبريد والمواصلات،

- ملائمة أو ضرورة اعتماد نص تنظيمي يتعلق بالبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية،

- تقديم كل توصية للسلطة المختصة قبل منح الرخص أو تعليقها أو سحبها أو تحديدها،

- اقتراح مبالغ المساهمات في تمويل التزامات الخدمة العامة،

- المشاركة في تحضير تحديد الموقف الجزائري في المفاوضات الدولية في مجالي البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية.

نظم رأينا إلى من يرى أن هذه الاستشارات بعضها إجباري كاستشارة الوزير لسلطة الضبط بخصوص تحضير مشاريع النصوص التنظيمية أو دفاتر الشروط، و البعض الأخر يعتبر اختياريا كإبداء الرأي في بعض المواضيع.[1]

[1] 1-بن زيطة عبد الهادي،نطاق اختصاص السلطات الإدارية المستقلة-دراسة حالة لجنة تنظيم و مراقبة عمليات البورصة و سلطة الضبط للبريد و المواصلات السلكية واللاسلكية، جامعة أدرار، دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات و الخدمات التعليمية، العدد الأول،الجزائر، 2008، ص42.

المطلب الثاني

اللجان الإدارية اللامركزية

توجد اللجان الإدارية كضرورة علمية تنظيمية في كافة الهيئات و المؤسسات الإدارية اللامركزية لتضطلع بدورها العلمي التخصصي و الفني و الاستشاري في هيكلة إدارة الهيئات و الأجهزة اللامركزية.

فهكذا توجد عدة لجان إدارية دائمة و مؤقتة و متخصصة في كل البلديات(1541) و في جميع الولايات(48) و كذا في جميع المؤسسات العمومية الإدارية و الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية.

ويكفي هنا حصر و تسجيل بعض أنواع اللجان الإدارية اللامركزية، مثل اللجان الإدارية البلدية من جهة واللجان الإدارية الولائية من جهة أخرى إلى جانب اللجان الخاصة بالمؤسسات العامة.

الفرع الأول:**اللجان الإدارية البلدية،**

الفرع الثاني:**اللجان الإدارية الولائية،**

الفرع الثالث:**لجان المؤسسات العامة**

الفرع الأول

اللجان الإدارية البلدية

تطبيقا لمبدأ التخصص يشكل المجلس الشعبي البلدي من بين أعضائه لجان دائمة و أخرى مؤقتة تقوم بدراسة القضايا المتعلقة بالإدارة العامة التي تهم البلدية ولاسيما[1] الشؤون الاقتصادية و المالية، والشؤون الاجتماعية و الثقافية ، و الشؤون المتعلقة بالتهيئة العمرانية و التعمير.

و من أجل توضيح ذلك سنتناول بالدراسة اللجان الآتية[2]:

أولا: **لجنة الشؤون الاقتصادية و المالية،**

ثانيا: **لجنة التهيئة العمرانية و التجهيز،**

ثالثا: **لجنة الاجتماعية و الثقافية.**

أولا: **اللجنة الاقتصادية والمالية**

تضطلع اللجنة الدائمة الاقتصادية والمالية بمساعدة مجلس الإدارة بدراسة وتحليل مختلف القضايا و المشاكل المتعلقة بالإنتاج و التسيير على الصعيدين الاقتصادي و المالي.

---

[1] -المادة 24 من قانون البلدية رقم 90-08 المؤرخ في 07افريل 1990 والمتمم بالأمر رقم 05-03 المؤرخ في18 جوان 2005.

[2] - أما في مشروع القانون المتعلق بالبلدية لسنة 2011 فإن لجان البلدية طبقا لأحكام المواد 32-37 فهي:

- لجنة الاقتصاد و المالية،
- لجنة الصحة و النظافة و حماية البلدية،
- لجنة تهيئة الإقليم والتعليم،
- لجنة الري و الفلاحة،
- لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية و الرياضية.

فهي تدرس مشروع مخطط التنمية الخاص بالإدارة المعنية كما تقوم بدراسة و تحليل وضبط مشاريع النشاط بصفة عامة ومشاريع التموين و الإنتاج و التسويق.

فضلا عن ذلك فهي تقوم بدراسة الحسابات التقديرية للموارد و النفقات إلى جانب دراسة الميزانية السنوية وحسابات الاستغلال العام و الخسائر و الأرباح. كما لها أن تقوم بدراسة و تحليل تقرير التنفيذ المتعلق بالتقرير السنوي.[1]

تتمركز مثل هذه اللجان في المجلس الشعبي البلدي وهي في هذا المجال تلعب دورا هاما بمشاركتها في تسيير الموارد الاقتصادية و المالية.

ثانيا:**اللجنة التهيئة العمرانية**

تعد هذه اللجنة من أهم الوسائل التي تعتمد عليها البلدية من أجل حماية التراث العمراني حيث تتولى بالخصوص:[2]

- المحافظة على المواقع الطبيعية و الآثار نظرا لقيمتها التاريخية و الجمالية.

- حماية الطابع الجمالي و المعماري و انتهاج أنماط سكنية متجانسة في التجمعات السكنية.

- مراعاة حماية الأراضي الزراعية و المساحات الخضراء.

- احترام تخصصات الأراضي و قواعد استعمالها و السهر على المراقبة الدائمة لمطابقة عمليات البناء للشروط المحددة في القوانين و التنظيمات المعمول بها.

---

[1]- المادة 24 من القانون سابق الذكر.

[2]- أنظر المادة 90 إلى 96 من القانون رقم 90-08 المتعلق بالبلدية المتمم بالأمر رقم 05-03 السابق الذكر.

- القيام بإعداد الأعمال المتعلقة بأشغال تهيئة الهياكل القاعدية و الأجهزة الخاصة بالشبكات التابعة لممتلكات البلدية و كل العمليات الخاصة بتسييرها و صيانتها.

- القيام بإنشاء مساحات مخصصة لاحتضان النشاطات الإنتاجية أو المستودعات.

و يخضع أي مشروع تريد هذه اللجنة القيام به باسم البلدية و على ترابها إلى الموافقة القبلية للمجلس الشعبي البلدي و كذلك إذا كان هذا المشروع قد يشكل مخاطر م نشأنها الإضرار بالبيئة.

و من أهم ما يمكن التأكيد عليه أن اللجنة الخاصة بالتهيئة العمرانية و التعمير هي لجنة دائمة يرئسها منتخب بلدي يعينه المجلس الشعبي البلدي و هي التي تقوم بإعداد نظامها الداخلي و المصادقة عليه، كما يستطيع رئيس اللجنة الاستعانة بأي شخص بحكم اختصاصه تقديم معلومات مفيدة لأشغال اللجنة.

ثالثا:**لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية**

تضطلع اللجنة الدائمة للشؤون الاجتماعية و الثقافية في الإدارة العامة لعمليات دراسة و تحليل وضبط جميع المسائل المتعلقة بوظيفة الموظف العام الاجتماعية و الثقافية، فتقوم في هذا النطاق بصياغة وضع السياسة الاجتماعية و الثقافية لحساب مجلس الإدارة،

كما تقوم بعملية متابعة و مراقبة عمليات تنفيذ السياسة الاجتماعية و الثقافية من طرف الهيئات التنفيذية المختصة بذلك. كما تشارك أيضا بوضع المشاريع المتعلقة ببرامج النشاطات السنوية للنشاط الاجتماعي و الثقافي وكذا مشاريع الميزانيات المقررة للتجهيز في نطاق الاجتماعي و الثقافي وكذا البث في نوعية وأهمية النشاطات و الخدمات الاجتماعية و الثقافية في الإدارة العامة.

ويكون لها أيضا أن ترفع التقارير السنوية حول تنفيذ الإدارة العامة بالالتزامات الاجتماعية المقررة في القوانين و اللوائح و التنظيمات النافذة.

وتجد مثل هذه اللجان تطبيقاتها في نطاق قانون الوظيفة العامة، قانون البلدية و قانون الولاية.

الفرع الثاني

اللجان الإدارية الولائية

إن الولاية وحدة لامركزية يمكن تعريفها بأنها " جماعة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية و الاستقلال المالي ".[1] و هي همزة وصل بين الحاجيات و المصالح و المقتضيات المحلية و بين احتياجات المصلحة العامة في الدولة[2] و تعد أوضح صورة لنظام اللامركزية الإدارية النسبية وليست مجموعة لامركزية إدارية مطلقة [3]

فهي تشكل مقاطعة إدارية للدولة و تنشأ بقانون ذلك ما تؤكده عليه المادة 1/ 2 و3 من قانون الولاية .

و تتشكل اللجان الإدارية الولائية من هيئة المجلس الشعبي ألولائي و من الوالي.[4] و تنقسم هذه اللجان إلى لجان دائمة و أخرى مؤقتة، فهذه الأخيرة تنشأ من أجل دراسة المسائل التي تهم الولاية في الظروف الطارئة و المستعجلة، يتم تشكيلها عن طريق مداولات المجلس الشعبي

---

[1]- المادة الأولى من قانون الولاية السابق الذكر.

[2]- د.عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص155.

[3]- د. عمار عوابدي، نفس المرجع السابق الذكر، ص ص 154, 155.

[4]- المادة 8 من قانون الولاية ، و كان سابقا و بمقتضى القانون الولاية رقم31-02 المؤرخ في 14 فبراير 1981، الهيئة التنفيذية للولاية اعتبر أحد أجهزة تسيير الولاية، ذلك ما لم ينص عليه قانون الولاية الأخير.

الولائي و بناءا على اقتراح من رئيسه او ثلث أعضائه و يكفل تشكيل هذه اللجان تمثيلا تناوبيا يعكس المكونات السياسية للمجلس الشعبي الولائي، ذلك ما تؤكده المادة 2/22 التي نصها كالآتي:

" و يمكنه أن يشكل لجانا مؤقتة لدراسة المسائل التي تهم الولاية.

يتم تشكيل اللجان عن طريق مداولات المجلس الشعبي الولائي بناء على اقتراح من رئيسه أو ثلث أعضائه،يجب أن يكفل تشكيل هذه اللجان تمثيلا تناوبيا يعكس المكونات السياسية للمجلس الشعبي الولائي."

و هي توصف بأنها لجان متخصصة تساعد المجلس الشعبي ألولائي بتقديم الرأي و النصح عن طريق تقديم الدراسات و التوصيات و التقارير الفنية حول المسائل المذكورة، فهذه اللجان الدائمة هي إذن أجهزة فنية استشارية بحتة.

أما عن اللجان الدائمة والتي تتشكل من بين أعضاء المجلس الشعبي ألولائي، فهي تنشأ من أجل دراسة المسائل المختلفة المتعلقة بالاقتصاد و المالية، التهيئة العمرانية و التجهيز، الشؤون الاجتماعية و الثقافية.

و سوف يتم التطرق إلى هذه اللجان وفقا للتقسيم الآتي:

أولا:**لجنة الاقتصاد و المالية،**

ثانيا: **لجنة التهيئة العمرانية والتجهيز،**

ثالثا: **لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية.**

أولا:**لجنة الاقتصاد و المالية**

تضطلع هذه اللجنة بمساعدة الإدارة بإعداد و تحضير و التصويت على ميزانية الولاية سنويا.[1] و يدخل في نطاق الاختصاص الاقتصادي المشاركة في إعداد و تحضير الخطط و البرامج و السياسات العامة الوطنية في المجال الاقتصادي بشكل استشاري فقط. في إعداد و تحضير الخطط العامة الوطنية عن طريق تقديم الآراء و الاقتراحات.[2]

ثانيا: **لجنة التهيئة العمرانية والتجهيز**

تقوم هذه اللجنة بالمساهمة في تسهيل حسن سير مرفق المواصلات و النقل بالولاية بانتظام و اطراد، كما تقوم بالعمليات اللازمة لصيانة و تنمية الأشغال العمومية المتعلقة بالطرقات و مجاري المياه و الموانئ و تضطلع بإنشاء و بناء المساكن و المناطق العمرانية الكبيرة، و يعمل على تسهيل إحداث التعاونيات العقارية و تسيرها، و ينشئ مؤسسات عامة و بناء بالولاية.[3]

ثالثا: **لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية**

تسهر على ضمان حسن سير وسائل الحياة الاجتماعية و الثقافية في الولاية، فهي بالتالي تقوم بتطوير كل جهاز و مؤسسة صحية أو اجتماعية. و تحسين ازدهار الطب الوقائي و رعاية الشباب بالتربية و التكوين و التوعية و التثقيف و ازدهار التعليم بالولاية.[4]

---

[1] المواد 132 إلى 135 من قانون الولاية رقم 90- 09 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المعدل و المتمم السابق الذكر.
[2] المواد 63 إلى 65 من قانون الولاية رقم 90- 09 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المعدل و المتمم السابق الذكر.
[3] المواد 62 و 70 من قانون الولاية سابق الذكر.
[4] المواد 75 إلى 79 من نفس القانون.

الفرع الثالث

لجان المؤسسات العامة

قبل تحديد أنواع لجان المؤسسات العامة و لفهم دورها و طبيعة نشاطها، يستوجب الأمر إعطاء فكرة عن ماهية المؤسسات العامة،

وعليه يتم معالجة هذا الفرع الثالث وفقا للتقسيم الآتي:

أولا: **ماهية المؤسسات العمومية،**

ثانيا: **أنواع اللجان الإدارية على مستوى المؤسسات العمومية**

أولا: **ماهية المؤسسات العمومية**

تعتبر المؤسسات العمومية نوع من أنواع أللامركزية الإدارية المرفقة أو المصطلحية أو المادية والفنية، فهي تتمتع بمقومات و أركان النظام الإداري اللامركزية على أسس موضوعية و مادية و فنية. [1]

تعددت التعاريف حول فكرة المؤسسة العامة في علم الإدارة، إلا أن الدكتور عمار عوابدي عرفها تعريفا جامعا و مانعا و شاملا على أنها" منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية و المعنوية العامة و بالاستقلال المالي و الإداري و ترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية و الخضوع للرقابة الإدارية الوصاية.

و هي تدار و تسير بالأسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني". [2]

---

[1]- زقوران سامية، عملية الرقابة الخارجية على أعمال المؤسسات العامة في الجزائر، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002،ص 10.

[2]- د.عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الأول ، النظام الإداري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،طبعة2000، ص307

ثانيا: **أنواع اللجان الإدارية على مستوى المؤسسات العمومية**

يمكن تقسيم هذه اللجان إلى عدة أنواع أهمها، مؤسسات عامة إدارية، مؤسسات عامة علمية وثقافية، مؤسسات عامة اقتصادية و مؤسسات عامة مهنية.

إن المؤسسات العامة الإدارية هي مرافق عامة إدارية ذات نشاط إداري تتمتع بالشخصية المعنوية ولها علاقة بالسلطات الإدارية المركزية، تختص بتسيير مرافق عامة إدارية و تقديم الخدمات اللازمة لإشباع الحاجات العامة[1] و من أمثلتها، المكتبة الوطنية، مركز التموين بالتجهيزات و الوسائل التعليمية و صيانتها، المدرسة الوطنية للإدارة، المستشفيات العامة و مركز المحفوظات الوطنية.

أما عن المؤسسات العامة العلمية و الثقافية، هي مرافق عامة ذات طبيعة علمية و ثقافية و من أمثلتها، المجمع الجزائري للغة العربية، المجلس الأعلى للغة الأمازيغية و الجامعات، المكتبات العامة،

المدرسة العليا للإدارة، الوكالة الوطنية للآثار و حماية المعالم و النصب التاريخية، المعاهد الوطنية و العليا للتعليم العالي. [2]

و فيما يخص المؤسسات العامة الاقتصادية فموضوع نشاطها تجاري صناعي أو زراعي أو مالي، يستهدف تحقيق النفع العام و هي تخضع لنظام قانوني مزدوج بحيث تخضع لأساليب القانون الإداري في علاقتها مع الدولة وتخضع من حيث نشاطها و أعمالها لقواعد وأساليب القانون التجاري، ومن أمثلتها: البنك الجزائري، بنك التنمية الجزائري، الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز، شركة سوناطراك، الديوان الوطني للأسواق

---

[1]- د.عمار عوابدي، المرجع السابق، ص316.

[2]- زقوران سامية، المرجع السابق، ص27.

و التصدير، المؤسسة الوطنية لتوزيع الصحافة في وسط البلاد، الوكالة الوطنية لتطوير استخدام الطاقة وترشيده و أخيرا المؤسسة العامة المهنية و موضوعها هو توجيه و تنظيم النشاط المهني و من أمثلتها، نقابة المحامين ونقابة الأطباء والصيدلة ونقابة الصحافيين ونقابة المعلمين والمهندسين ونقابة الغرف التجارية والصناعية.

إن هذه المؤسسات المهنية تخضع للقانون العام ولاختصاص القضاء الإداري جزئيا فيما يخص أعمالها و أنشطتها بينما تخضع عملية تكوينها للقانون الخاص.

خلاصة الفصل الأول

هذه إذن لمحة مركزة و مفيدة عن مفهوم نظام اللجان الإدارية في علم الإدارة من حيث ماهيتها و تعريفها و تقييمها و تحديتها و أنواعها المركزية و اللامركزية، تم معالجة ذلك كإطار علمي نظري تحليلي لنظام اللجان الإدارية قبل الدخول في الدراسة التفصيلية والتحليلية لنظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيفة العامة في الجزائر.

الفصل الثاني

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي

الفصل الثاني

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي

لدراسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي كتطبيق من تطبيقات نظرية اللجان الإدارية في علم الإدارة العامة وعملية التنظيم الإداري وسابقة التحديد و الدراسة في ألفصل الأول من هذا البحث يتطلب المنطق المنهجي أن يتم تحديد ماهية اللجان المتساوية الأعضاء من حيث تعريفها، ومن حيث إعطاء لمحة عن نشأتها و تطورها في الوظيف العمومي في الجزائر، و تحديد أنواعها و تشكيلاتها واختصاصاتها المختلفة.

وسيتم معالجة ذلك بالتحديد و التحليل على ضوء الدراسات والبحوث العلمية المتخصصة في الموضوع و النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بنظام اللجان المتساوية الأعضاء في الجزائر، وذلك على ضوء الخطة التالية:

-المبحث الأول: **ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،**

-المبحث الثاني: **اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.**

المبحث الأول

ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لإبراز ماهية اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيف العمومي وفقا للمنهجية سنتطرق إلى تعريف اللجان المتساوية الأعضاء و تكييف طبيعتها القانونية و التنظيمية مع إعطاء لمحة تاريخية عن نشأتها و تطورها في الجزائر، و بيان تشكيلتها.

و سندرس هذا المبحث من خلال المطالب الأربعة كالآتي:

-المطلب الأول: **تعريف اللجان المتساوية الأعضاء،**

-المطلب الثاني: **نشأة و تطور نظام اللجان المتساوية الأعضاء ،**

-المطلب الثالث: **ازدواجية تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء،**

-المطلب الرابع: **تكييف طبيعة اللجان المتساوية الأعضاء القانونية والتنظيمية.**

المطلب الأول

تعريف اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيف العمومي

قبل تعريف اللجان المتساوية الأعضاء ،يتطلب منا تحديد علاقة الموظف بالإدارة وكذلك علاقة هذه اللجان المتساوية الأعضاء بالإدارة ،نظرا للإرتباط الوثيق بين مصلحة الموظف و هذه اللجان التي تجسد مبدأ الحماية.

و سندرس هذا المطلب على النحو التالي:

الفرع الأول:**علاقة الموظف بالإدارة،**

الفرع الثاني: **علاقة اللجان المتساوية الأعضاء بالإدارة.**

الفرع الأول

علاقة الموظف بالإدارة

لقد حدد القانون الجزائري علاقة الموظف بالإدارة على أساس النظرية اللائحية و التنظيمية من جهة و على أساس النظرية التعاقدية من جهة أخرى.

وعليه سيتم معالجة هذا الفرع وفقا للتقسيم الآتي:

أولا: **تحديد علاقة الموظف بالإدارة طبقا للنظرية اللائحية و التنظيمية،**

ثانيا: **تحديد علاقة الموظف بالإدارة على أساس النظرية التعاقدية**

أولا: **تحديد علاقة الموظف بالإدارة طبقا للنظرية اللائحية والتنظيمية**

أخذ المشرع الجزائري منذ الاستقلال اتجاه واضح في تكييف علاقة الموظف بالإدارة على أساس النظرية اللائحية والتنظيمية فهي تتماشى و متطلبات العصر في تسيير المرافق العامة بحيث تستمد حقوقه والتزاماته من القوانين واللوائح التي تنظم الوظيفة العامة.[1]

و بالرجوع إلى أحكام المادة 07 من الأمر 06-03 المؤرخ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، تشترط أن يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

كما تبين أحكام المادة 04 من نفس الأمر العناصر التي يجب أن تتوفر في شخص ما لكي يعتبر موظف بحيث تؤكد على أن"يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري..." وهو حسن ما فعله المشرع لان التعريف من اختصاص الفقه.

ثانيا: **تحديد علاقة الموظف بالإدارة على أساس النظرية التعاقدية**

تعتبر النظرية التعاقدية أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام وليس في نطاق القانون الخاص،فالمشرع الجزائري أخذ بالنظرية التعاقدية في الأنظمة القانونية الأخرى المندرجة في الفصل الرابع من الأمر 06-03 المادة 19 الفقرة الأولى منه بحيث

---

[1]-جبار بودالي،تطور نظام التأديب في الوظيف العمومي بالجزائر،رسالة ماجستير،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،1999،ص17-18.

تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

فالإدارة إذن هي التي تحدد شروط العقد من أجل تحقيق المصلحة العامة و تضمن سير الحسن للمرافق العامة.[1]

الفرع الثاني

علاقة اللجان المتساوية الأعضاء بالإدارة

تتجسد علاقة اللجان المتساوية الأعضاء بالإدارة عن طريق تكريس حق الموظفين في المشاركة في تسيير الشؤون الإدارية في الوظيفة العمومية من جهة و على أساس إقرار حق الموظفين في المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية،

و عليه يتم مناقشة هذا الفرع وفقا للتقسيم الآتي:

أولا: **حق الموظفين في المشاركة في التسيير و التنظيم،**

ثانيا: **حق الموظفين في المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية**

[1]- ذلك ما تؤكده المادتين 21و22من الأمر الصادر 15يوليو 2006، رقم06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أولا: **حق الموظفين في المشاركة في التسيير و التنظيم،**

تأكيدا وتدعيما لمبدأ ديمقراطية الإدارة الحديثة، تمثل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع العاملين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية.

فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية.

و من ثم يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم و الإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهن سلطة حقيقية و فعالة و مؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية [1] و ذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادلة بين الموظفين و الرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، و إحداث التفاعل و الانسجام بين القادة الإداريين و الموظفين المرؤوسين، وتوفير الفعالية و الرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية.

ثانيا: **حق الموظفين المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية**

إن الحياة الوظيفية للموظف العام تتم بقرارات منذ التعيين والترقية والنقل، التأديب و الإحالة للتقاعد و غيره من طرق إنهاء الخدمة الوظيفية. (1)

---

[1]--عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية و تطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الأردن، دار الكرمة للطبع و النشر والتوزيع، سنة 1982، ص 22.

-Issaid Taib ,Droit de la FONCTION Publique ,Alger edition, distribution houma,2005,p209.

إلى جانب تقرير المساواة القانونية في المشاركة في صناعة القرارات الإدارية و الحرية في إبداء الرأي و الاستشارة و اقتراح الحلول لفائدة حسن سير المنظمة الإدارية بانتظام و اطراد و فعالية.

فالقرارات الإدارية تمثل عملا قانونيا ذات تأثير إيجابي أو سلبي في إنشاء المراكز القانونية للموظفين ، وتعد اللجان المتساوية الأعضاء و بمقتضى مبدأ المشاركة في صناعة تلك القرارات الإدارية الأداة القانونية الضرورية و الجوهرية لخلق التوازن مابين امتيازات الإدارة و السلطة العامة و مابين الضمانات المقررة للموظفين في حماية حقوقهم و إنسانيتهم في نطاق الوظيفة العامة.

و يرى بعض الكتاب أن اللجنة المتساوية الأعضاء بأنها" هيئة مشاركة ينشئها القانون" كما عرفها البعض هي"هيئة تمثيلية تقليدية للموظفين."[1]

المطلب الثاني

نشأة و تطور نظام اللجان المتساوية الأعضاء

ترتبط نشأة و تطور نظام اللجان المتساوية الأعضاء في الجزائر، بتطور الوظيفة العمومية و المبادئ الأساسية التي تقوم عليها. و منها مبدأ المساواة و مبدأ ديمقراطية الإدارة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين وترتبط أيضا هذه اللجان المتساوية الأعضاء في النظام الجزائري بتطور النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم الوظيفة العمومية،

---

1 Issaid Taib droit de la fonction publique ,alger edition,distribution houma,2005, opcit, p209.

ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين أساسيتين:

الفرع الأول:**اللجان المتساوية الأعضاء في ظل القانونين السابقين(1966-1978)**

الفرع الثاني:**اللجان المتساوية الأعضاء في ظل القانونين المتعاقبين 1985-2006.**

الفرع الأول

اللجان المتساوية الأعضاء في ظل القانونين السابقين 1966و 1978

من أجل معرفة نطاق تطور اللجان المتساوية الأعضاء في النظم الجزائري سوف يتم في هذا الفرع التطرق إلى مختلف النصوص القانونية و التنظيمية التي نظمت الوظيفة العامة

و ذلك في ظل الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 من جهة والقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 و ذلك وفقا للتقسيم التالي :

أولا: **نظام اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي الجزائري بصدور الأمر 66-133،**

ثانيا: **نظام اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي الجزائري بصدور قانون رقم 78-12**

أولا: **نظام اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي الجزائري بصدور الأمر 66-133،**

كان نظام الوظيف العمومي الجزائري قبل إصدار الأمر 66-133 خاضعا لأحكام الوظيفة العامة الفرنسية[1]

وذلك على أساس إجراء التمديد لسريان القوانين الفرنسية في حالة عدم تعارضها مع السيادة الوطنية و التي أقرها قانون رقم 157/62 المؤرخ في 31-12-1962[2].

ورغم ذلك تعاقبت عدة قوانين نظمت أحكام خاصة بالموظفين وهي : الأمر رقم 62-01 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتضمن إعادة الحقوق المهنية للموظفين،

و مرسوم رقم 62-502 الصادر في 19 جويلية 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف،

وكذلك مرسوم رقم 62-503 الصادر في 19 جويلية 1962 المتضمن إجراءات الدخول للوظيفة العمومية.

و تجسد نظام الوظيف العمومي الجزائري بصدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.[3]

---

[1]- قانون الوظيف العمومي الفرنسي الصادر سنة 1959 رقم 244 المؤرخ في 04-02- 1959.

[2]- أنظر الجريدة الرسمية العدد61 سنة 1962

[3] أنظر الجريدة الرسمية العدد46 سنة1966

وتجدر الإشارة أن اهتمام المشرع الجزائري بنظام الوظيف العمومي امتد إلى إنشاء هيئة استشارية في ظل الأمر رقم 66-133 السالف الذكر، تعترف للموظفين بوضعية قانونية و تنظيمية إزاء الإدارة و حماية مصالحهم في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و اللجان المتساوية الأعضاء،

و اللجان التقنية المتساوية الأعضاء وذلك حسب كيفيات حددت بمرسوم رقم 66-143 الصادر2 جوان 1966 و الذي تضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها وتنظيمها و سيرها[1].

و جاء في المادة 13 من الأمر رقم 66-133 على أنه"تحدث الإدارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين،

كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء بينة من التي تختص بها و المتعلقة بالتنظيم و بسير المصالح ولاسيما بالتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل، و تشمل هذه اللجان المتساوية على ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة، يحدد اختصاص و تشكيل و تنظيم و سير اللجان المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية المتساوية الأعضاء بموجب مراسيم".

ثانيا: **نظام اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي الجزائري بصدور قانون رقم 78-12**

لقد صدر قانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 والذي تضمن القانون الأساسي العام للعامل[1] ونص هذا القانون على حقوق العامل وواجباته وغيرها من الأحكام الأخرى.[2]

---

[1] - نظر المادة 1 إلى 20 من المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 2جوان 1966 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 46 الموافق ل 08-06-1966.

وأهم ما يتميز به هذا القانون أنه لم يتعرض إلى اللجان المتساوية الأعضاء مع العلم بأنها لجنة دائمة وإنما اكتفى بتحديد عقوبات مقابل لتلك الحقوق والواجبات.[3]

إلى جانب تبنيه نظام متميز في حالات حدوث خلافات في العلاقات الجماعية للعمل ومن أجل تسويتها أخذ بنظام المصالحة و التحكيم في تلك الخلافات،ذلك ما يؤكده نص المادة 90 من نفس القانون"تداركا لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل وتوصلا لتسويته عند الحاجة، تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة و التحكيم في تلك الخلافات."

و تحديد الإجراءات الإلزامية المذكورة في هذه المادة وفقا للنظام الداخلي الذي نصت عليه المادة 88 "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا تحدد بموجبه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، و الانضباط و معايير الصحة و الأمن في العمل طبقا للقوانين و الأنظمة.

و تحدد كيفيات إعداد النظام الداخلي و إقراره، و كذلك نصوصه النموذجية، بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط و القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة."

---

[1]- الصادر في الجريدة الرسمية رقم 32 لسنة 8 أوت 1978.

[2]- أنظر أحكام المواد من 07 إلى 43امن نفس القانون.

[3]-ذلك ما أكده أحكام المواد من 199 إلى 210 من القانون رقم 78-12 الصادر في 5أوت1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و تتمثل بالخصوص في تحديد العقوبات.

ثم جاء قانون رقم82-05 المؤرخ في 13فيفري 1982 المتضمن اتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

و بعدها قانون رقم82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و الذي نظم الأحكام الخاصة لحالة الانتداب [1] و الأحكام المشتركة المتعلقة بإنهاء علاقة العمل [2] و اوجب استشارة اللجان المتساوية الأعضاء في تلك الحالات.

فهكذا يتضح جليا مدى اهتمام المنظومة القانونية في هذه الفترة الزمنية بأهمية دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال التنظيم الإداري بالإدارات و الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المختلفة.

كما تعد هذه المرحلة التاريخية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتوجه السياسي و الإداري والاقتصادي الذي كان يختلف كثيرا عن التوجه الحالي والجديد هذا ما تؤكده المنظومة القانونية التي شهدت تعديلات جوهرية ومهمة ما بين الفترة الزمنية : 1985 و2006.

---

[1] - المادة 38 من قانون رقم82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية

[2] - المواد 71 الى77.

الفرع الثاني

نظام اللجان الإدارية في ظل القوانين اللاحقين 1985 و2006

من أجل توضيح نظام اللجان الإدارية في ظل القوانين اللاحقة للقانون 78-12 سوف يتم تناول النصوص القانونية التالية وفقا للتقسيم الآتي:

أولا: **نظام اللجان الإدارية بصدور المرسوم رقم 85-59،**

ثانيا: **نظام اللجان المتساوية الأعضاء بصدور الأمر رقم 06-03**

أولا: **نظام اللجان الإدارية بصدور المرسوم رقم 85-59،**

لقد حدد المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، القطاع الذي تعمل فيه والقواعد القانونية التي تنطبق على العمال الذين يمارسون عملهم في المؤسسات و الإدارات العمومية.

وكانت تنظر لجنة الموظفين آنذاك في عدة مسائل تخص الموظفين والعمال وتتعلق بكيفية التوظيف[1] والتثبيت[2] والترقية[3] والانتداب التلقائي[4] وإعادة الإدماج [5] وحركة التنقل[6].

[1] المادة 102
[2] المواد 48 الفقرة2 و49 الفقرة1
[3] المادة 55 الفقرة2
[4] المادة34 الفقرة 4
[5] المادة 111
[6] المواد 119 و 120 الفقرة2

و كان يعد الرأي و الاستشارة المقدمة من لجنة الموظفين ذات طابع وجوبي وذلك في حالة التنقل ولو بعد صدور المقرر.

و الشيء الذي يستنتج من النصوص القانونية والخاصة بالأمر رقم 78-12 والمرسوم 85-59 أن مبدأ مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في مختلف المسائل الفردية الخاصة بالموظف في علاقته مع الإدارة هو مبدأ ثابت و مستمر.

حيث نشئت هذه اللجان منذ تأسيس فكرة الوظيفة العامة و أهمية وضرورة احترام حقوق الموظف من بينها مبدأ الدخول المتساوي و تعد هذه اللجان الضمانة الحقيقية والفعلية والفعالة للموظف في علاقته مع الإدارة.

ثانيا: **نظام اللجان المتساوية الأعضاء بصدور الأمر رقم 06-03**

إن القانون الجديد للوظيفة العامة الصادر بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أكد أن هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين هيئات مشاركة في قانون الوظيفة العمومية إلى جانب كل من لجان الطعن ولجان التقنية المتساوية الأعضاء.

وتمثل صورة من صور أو هيئة من هيئات الهيكل المركزي للوظيفة العمومية المحددة في هذا القانون في الباب الثالث منه. [1]

و تجدر الإشارة هنا أن اللجنة المتساوية الأعضاء تضمنتها المواد من 1/62 إلى64 من القانون الوظيف العمومي الجديد من جهة وتركت مسائل أخرى للتنظيم. حيث تنص المادة 62 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء.

[1] و تتمثل طبقا للمادة 55 من الأمر 06-03 في كل من : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، هيئات المشاركة والطعن.

كما تبرز أحكام المادة 63 من الأمر06-03 على أنه"تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية

تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة و منتخبين عن الموظفين.

و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة". ويستفاد من هذان النصين القديم والجديد أنهما يتفقان من حيث مبدأ إلزامية إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات العمومية والهيئات و الإدارات و المصالح العمومية

المطلب الثالث

ازدواجية تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية

طبقا لأحكام المادة 63 من الأمر 06-03 و كذلك المادة 221 من نفس الأمر، يمكن أن نعتمد على المرسوم رقم 84-10 المتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والمرسوم رقم 84-11 المتضمن تحديد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

لتوضيح هذا المطلب و ذلك في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: **تشكيل اللجنة من ممثلين عن الإدارة،**

الفرع الثاني:**تشكيل اللجنة من ممثلين منتخبين عن الموظفين.**

الفرع الأول

تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء من ممثلين عن الإدارة

طبقا للمادة 72 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 14 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين وتتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني.

غير انه لا يتم هذا التعيين إلا بعد 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلين الموظفين.

وأهم ما يسجل في هذا المجال أنه يتم اختيار هؤلاء الممثلين عن الإدارة من بين الذين يمارسون الرقابة الإدارية ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة.[1] والملاحظة أنه إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة وذلك ما تؤكده أحكام ألمادة 07 الفقرة 4 من نفس الأمر المذكور أعلاه.

ويهدف هذا التعيين توفير أكبر قدر ممكن من التمثيل الإيجابي للإدارة في اللجنة المتساوية الأعضاء مقابل الممثلين عن الموظفين المنتخبين.

[1] -المادة 07 من المرسوم 84-10 المؤرخ 14 جويلية 1984 .

الفرع الثاني

تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء من المنتخبين عن الموظفين

سوف يتم التطرق هنا إلى مسألتين أساسيتين في مجال تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء وذلك على الشكل الآتي:

أولا: **إلزامية تحديد الموظفين الممثلين بالانتخاب،**

ثانيا: **تحديد الضوابط القانونية لعملية انتخاب الموظفين**

أولا: **إلزامية تحديد الموظفين الممثلين بالانتخاب،**

عكس ما هو عليه بالنسبة للتمثيل الخاص للإداريين الذين يتم تعينهم بقرار من الوزير أو الوالي، تتشكل اللجنة المتساوية الأعضاء من ممثلي عن الإدارة و ممثلي الموظفين و يشترط القانون أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب و ذلك وفقا للشروط و الإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب التي تتمثل أساسا في مبدأ الإعلان عن الترشح، والترشح والتصويت بالأغلبية، و تجدر الإشارة أن الترشح للانتخاب يتم حسب الأسلاك والرتب الوظيفية.

و في جميع الحالات وطبقا لأحكام نص المادة 08 من المرسوم 84-10 الصادر في 14جويلية 1984[1] تجرى الانتخابات لتعيين ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء قيل أربعة أشهر على الأكثر و خمسة عشر يوما على الأقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين إلا إذا كان تجديد إحدى اللجان مقدما و يحدد هذه الانتخابات الوزير أو الوالي المعني.

[1]-هذا المرسوم يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها.

و المؤكد أن تاريخ إجراء عملية الانتخاب تحدد من طرف الوزير أو الوالي وذلك حسب المجال القانوني والإداري المركزي و اللامركزي التي تنشأ فيها اللجنة المتساوية الأعضاء.

ثانيا: **الضوابط القانونية لعملية انتخاب الموظفين**

و في جميع الحالات تخضع عمليات الانتخابات إلى ضوابط قانونية صارمة و يمكن تحديدها على الشكل الآتي:

- يجب أن يتم التسجيل في قائمة واحدة مع ضرورة إيداع القائمة قبل خمسة أسابيع على الأقل من تاريخ المحدد لإجراء الانتخاب.

و يجب أن يرد في كل قائمة للمترشحين لقب أحد الموظفين المؤهل لتمثيلهم في جميع العمليات الانتخابية و يكون مقيما في المكان الذي يجري فيه فرز الاقتراع.

- يجب أن يكون إيداع كل قائمة، مصحوبا بتصريح الترشح موقع من كل مترشح.[1]

- تعرض كل قائمة على الدراسة في الأمانة الدائمة للجنة المركزية فيما يخص الإدارة المركزية و على المحافظة فيما الجماعات الحلية خلال أسبوع من تاريخ الإيداع. و عدم إدلاء الأمانة الدائمة للجنة المركزية أو المحافظة برأي مخالف خلال خمسة عشر يوما،فإن سكوتها يعد موافقة و في حالة عدم الموافقة لا يقدم مترشحون جدد بل ينجر عنه سحب عدد من المترشحين غير معتمدين يساوي ثلث عدد المناصب المطلوب شغلها أو يقل عنه. وتجاوز هذا العدد، تقدم قائمة جديدة من المترشحين حسب شروط المادة 04 من نفس المرسوم.[2]

[1] المادة 4 من المرسوم 84-11 الموافق 14 يناير 1984 و الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

[2] - المادة5 من نفس المرسوم.

- يحدث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يتكون من رئيس اللجنة وكاتبا عاما يعينها الوزير أو الوالي المعني بقرار. وترسل الأصوات المحصل عليها في ظرف يختمه رئيس المصلحة إلى مكتب خاص أو مكتب مركزي. تفرز الأصوات و تعلن النتائج.[1]

-إجراء عملية الانتخاب يكون علنية في محلات العمل و خلال أوقات العمل.

- يتم الانتخاب بتصويت سري داخل ظرف،واختيار المترشحين من بين الأسماء الواردة في القائمة حسب عدد المطلوب أو التصويت الأبيض.[2]

- تعد مكاتب التصويت محضرا للعمليات الانتخابية و ترسله فورا إلى الوزير أو الوالي المعني.[3]

- تكون الاعتراضات على صلاحية عمليات الانتخابية في أجل خمسة أيام إبتداءا من إعلان النتائج ،إلى الوزير أو الوالي المعني الذي يبث فيها خلال ثمانية أيام،ماعدا الطعون التي تقدم إلى الجهة القضائية المختصة.[4]

و يستخلص من هذا التنظيم الدقيق لعملية التمثيل القانوني للموظفين داخل اللجنة المتساوية الأعضاء ، الأهمية القانونية لدور هذه اللجان في توفير و تحقيق ديمقراطية الإدارة في نطاق الوظيف العمومي.

---

[1] المادة7من نفس المرسوم.
[2] المادة 8 من المرسوم 84-11.
[3] المادة11 من المرسوم 84-11.
[4] المادة 12 من المرسوم 84-11.

المطلب الرابع

تكييف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء القانونية و التنظيمية

تأخذ عملية تكييف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء القانونية والتنظيمية صور متعددة يترتب عنها استجلاء خصائص ذات أهمية معتبرة،

وعليه سوف نتناول في هذا الطلب بدراسة كل من صور عملية تكييف طبيعة اللجان ثم نبرز الخصائص التي تنتج عنها و ذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: **الصور المتعددة في تكييف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،**

الفرع الثاني: **الخصائص الذاتية للجان المتساوية الأعضاء القانونية والتنظيمية**

الفرع الأول

الصور المتعددة في تكييف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيف العمومي تطبيق من تطبيقات مبدأ الديمقراطية الإدارية في الجزائر في النظرية العلمية العامة،فهي الصورة من صور تطبيقات مبدأ الديمقراطية الإدارية في النظام الجزائري بالإضافة إلى المجالس العاملين واللجان البلدية

والولاية و كافة صور اللامركزية والديمقراطية التي عرفتها و تعرفها الجزائر.[1]

كما تعد اللجان المتساوية الأعضاء هيئة من هيئات الطعن و الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين و الموظفين العموميين.

وبما أن اللجان المتساوية الأعضاء هي هيئات مشاركة وطعن و استشارة فإنها عبارة عن هيئات استشارية الرجوع إليها من قبل السلطة الإدارية الرئاسية فيما يتعلق بعملية إصدار القرارات تتعلق بأوضاع الموظفين هو أمر إلزامي و وجوبي بقوة القانون ولكن رأيها يظل استشاري.

[1]--عمار عوابدي،مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري،الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية،الأردن،دار الكرمة للطبع والنشر والتوزيع،سنة 1982،ص-127-128.

-مهدي حسن زويلف،محمد قاسم القريوتي،مبادئ الإدارة نظريات ووظائف،الأردن،الجامعة الأردنية،الطبعة الأولى،1984،ص-133-135.

-أحمد بوضياف،الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ،الجزائر،المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر،سنة1989،ص182.

-Mohamed Brahimi, le phénomène de la consultation auprès de l'Administration algerienne,tome1 ,thèse d'état,82

الفرع الثاني

الخصائص الذاتية للجان المتساوية الأعضاء القانونية والتنظيمية

من خلال مختلف الصور التي تحدد تكييف الطبيعة الخاصة للجان المتساوية الأعضاء يمكن استخراج خصائصها الذاتية وأهمها:[1]

1- أنها جهاز إداري رسمي يندرج في تركيبة هياكل وهيئات وأجهزة إدارة الوظيف العمومي المعروفة و سابقة الذكر.

2-أنها أجهزة إدارية متخصصة في إدارة أسلاك الموارد البشرية خاصة في مجلات أوضاع الموظفين العموميين.

3-أن طبيعة عملها وصلاحيتها هي طبيعة استشارية ولكن الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون.

4-أن اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر هي تطبيق من تطبيقات علم التنظيم الذي يقضي بحتمية وجود اللجان الإدارية باعتبارها أجهزة خبرة ودراسة ومشاركة ديمقراطية في إدارة وتسيير شؤون وأسلاك الموارد البشرية المختلفة.[2]

هذه إذن لمحة عن عملية تكييف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و سيزداد ذلك تفصيلا ووضوحا عندما تتطرق الدراسة إلى معالجة اختصاصاتها.

---

[1]-- مهدي حسن زويلف، محمد قاسم القريوني، مبادئ الإدارة نظريات ووظائف، الجامعة الأردنية،سنة1974،ص-133-135.

-محمد عبد الفتاح ياغني، مبادئ الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، جامعة المالك سعود، الطبعة الأولى، سنة 1983، ص 261-266.

[2] -محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة1984، ص61-67.

المبحث الثانـي

اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

في الوظيفة العمومية

تختص اللجان المتساوية الأعضاء باعتبارها هيئة مشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العمومية و المتواجدة في كافة أسلاك الموظفين بالإدارة العمومية المركزية و اللامركزية و ذلك تطبيقا لأحكام المواد 63-73 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابقة الذكر بكل المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين العموميين.

كما أنها تستشار من قبل السلطات الإدارية المختصة في المسائل المتعلقة بظروف العامة للعمل وكذا متطلبات النظام العام داخل المؤسسات و الإدارات العمومية.

ولرصد وتحديد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيفة العمومية سوف يتم اعتماد الخطة التالية:

المطلب الأول: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في إدارة مسار المهني الفردي للموظف،**

المطلب الثاني: **تقديم الرأي والاستشارة في الشؤون و الظروف العامة للعمل في الإدارات و المؤسسات العمومية،**

المطلب الثالث: **تقديم الاستشارة و الرأي في كل ما يتعلق بالمحافظة على مقومات النظام العام داخل المؤسسات العمومية،**

المطلب الرابع: **المشاركة في إجراءات المحاكمة التأديبية للموظف.**

المطلب الأول

مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في إدارة مسار المهني الفردي للموظف

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالمشاركة في إدارة مسار المهني الفردي للموظف الذي يخضع إلى التقييم والترقية والنقل حسب القوانين المعمول به في نطاق الوظيفة العامة المتواجدة بالمؤسسات و الإدارات العمومية المركزية و ألامركزية.

ويتم إبراز دور اللجان المتساوية الأعضاء عن طريق تحديد نطاق مشاركتها في إدارة مسار المهني الفردي للموظف الذي تضمنته أحكام الباب الرابع من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وذلك ما سوف يتم معالجته في التقسيمات التالية على النحو التالي:

الفرع الأول: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في تقييم الموظف،**

الفرع الثاني: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في الترقية والتأهيل ،**

الفرع الثالث: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في النقل.**

الفرع الأول

مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في تقييم أداء الموظف

لتقدير نطاق وكيفية مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في تقييم أداء الموظف سوف يتم من جهة تحديد معنى التقييم في مجال الوظيف العمومي و من جهة أخرى يتم إبراز أهداف تقييم أداء الموظف،

وعليه يتم تقسيم هذا الفرع كما يلي:

أولا: **تحديد معنى تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي،**

ثانيا: **أهداف تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي**

أولا: **تحديد معنى تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي،**

يتحدد معنى تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي عن طريق تقدير مؤهلاته المهنية، فإنه يخضع إلى تقييم مستمر ودوري وفقا لمناهج ملائمة وذلك ما تؤكده أحكام المادة 97 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث يرتكز تقييم أداء الموظف على معايير موضوعية دقيقة تحددها المادة 99 من نفس القانون[1] وهي:

-احترام الحقوق و الواجبات العامة المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وتتمثل في ممارسة المهام بكل أمانة وبدون تحيز، تجنب أفعال منافية لطبيعة العمل ولو خارج نطاقه ، الالتزام بالسر المهني،

---

[1] مع الملاحظة أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك المادة 2/99 من الأمر المذكور.

السهر على حماية وأمن الوثائق الإدارية والحفاظ على ممتلكاتها، والتعامل بآداب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه و مرؤوسيه وعدم استلام الامتيازات مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه [1]

- تحديد الكفاءة المهنية المطلوبة.

- تقييم الفعالية والمرودية.

- مراقبة كيفية الخدمة.

ثانيا: **أهداف تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي**

إن الهدف من تقييم الموظف هو ترقيته في الدرجات و في الرتبة وكذلك منحه امتيازات مرتبطة بالمرودية وتحسين الأداء، ومنحة الأوسمة التشريفية والمكافآت[2].

وفي إطار مبدأ المشاركة مع الإدارة في السهر على حسن سير المسار المهني للموظف من أجل فعالية و رشاده الوظيفة العمومية، لاشك أن السلطة

الإدارية المختصة تهتم و تأخذ بكل موضوعية ومهنية اقتراح اللجنة المتساوية الأعضاء حول مسألة تقييم الموظف.

وعليه في هذا الإطار يجب التأكيد على ضرورة وأهمية تدخل اللجنة المتساوية الأعضاء حتى في الحالات التي لم تشير إليها النصوص ذلك صراحة،

---

[1] المواد 40 الى54 من الأمر06-03 المؤرخ في 15يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2] - ذلك ما تؤكده المادة 98

ومن تطبيقات ذلك ما نصت عليه أحكام المادتين 43 و45 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

-حيث تؤكد أحكام المادة 43 على وجوب احترام عدم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه، و يثار النقاش هنا إن كان للجان المتساوية الأعضاء دور في هذه السألة المتعلقة بعدم جواز ممارسة الموظف لنشاط مربح، ومن الواضح أن أحكام هذه المادة لاتبين نطاق تدخل هذه اللجان،لكن ومن المنطق يمكن تصور هذا التدخل للجان لإعطاء رأي حوله في حالة ما إذا طلب منها ذلك إما من طرف السلطة المعنية وإما من طرف الموظف الذي يكون قد رفض له القيام بذلك النشاط.

- كما أنه يمكن تصور أيضا طرح على اللجنة المتساوية الأعضاء لإعطائها رأي حول إمكانية الترخيص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط بمفهوم أحكام الفقرة2 من المادة 43 المذكور سابقا.

وتدخل اللجان المتساوية الأعضاء في هذا الموضوع و إعطاء رأي حوله إذا طلب منها ذلك من طرف السلطة المعنية أو من طرف الموظف الذي يكون قد رفض له القيام بذلك النشاط.

أما فيما يتعلق بأحكام المادة 45 التي تؤكد على أنه "يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلالية أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة."

و في هذه الحالة أيضا يمكن تصور تدخل اللجنة المتساوية الأعضاء في تفسير هذه المادة وتطبيقها على الموظف بطلب من السلطة المعنية أو الموظف.

و يستخلص من هذا التحليل لإحكام المواد 43 و45 من قانون الوظيف العمومي، أن اللجنة المتساوية الأعضاء باعتبارها كهيئة استشارية و مشاركة في إدارة مسار المهني الفردي للموظف، يتوسع نطاق مشاركتها حتى في الحالات التي لم يتم النص عليها صراحة، مما يمنح لها فعالية أكبر في مجال المراقبة.

الفرع الثاني

مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في عملية الترقية و التأهيل

يتجلى دوراللجان المتساوية الأعضاء في المشاركة في كل من عملية الترقية و كذا عملية التأهيل، و سوف يتم توضيح ذلك من خلال التقسيم التالي:

أولا: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال التأهيل،**

ثانيا: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال الترقية.**

أولا: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال التأهيل**

إن عملية التوظيف في القانون الإداري وعلم الإدارة و التنظيم تخضع دائما إلى مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية [1] وفي هذا المجل وعلى هذا الأساس لا يكون للجان المتساوية الأعضاء أي دور فيه، إذ أن التوظيف يخضع لشروط قانونية ثابتة ومحددة [2] تشرف على تنفيذها و تطبيقها السلطات المعنية بالتوظيف.

و بالرغم من ذلك وحسب ما تؤكده أحكام المادة86 من قانون الوظيف العمومي أنه"يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة و يتوقف ذلك التسجيل في قائمة التأهيل التي تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة."

فبهذا المعنى يكون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الحق في المشاركة بتقديم رأيها بعد دراسة قائمة التأهيل وتوفير الشروط اللازمة في المؤهل.

و أهم ما يمكن ملاحظته أن المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص هي الأخرى تخضع إلى استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة ذلك ما تؤكده أحكام المادة91 من قانون الوظيفة العمومية2006.

ثانيا: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال الترقية**

أما فيما يتعلق بعملية الترقية و التقييم المستمر و الدوري لتقدير المؤهلات المهنية للموظف يعود للسلطة السلمية المؤهلة القيام بذلك [3] وتبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني[1].

---

[1] المادة 74 من الأمر رقم06-03 المؤرخ في15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2]-المادة 75 من نفس الأمر.

[3]- حسب ما هو مؤكد في نص المادة 97 من قانون الوظيفة العمومية 2006 .

وهنا وفي حالة عدم رضا الموظف بهذا التقييم، يمكن له أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة،

حيث تتجسد مشاركتها بتطوير المسار المهني للموظف في تقديم اقتراح للإدارة المسؤولية لمراجعتها دون أن يكون لها حق في إعادة تقييم الموظف بنفسها لاعتمادها في أعمالها بمبدأ الحياد و المساواة[2].

و في نفس الإطار تشترط أحكام من قانون الوظيفة العمومية، وجوب الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من أجل استشارتها حول مناهج التقييم التي تتلاءم و طبيعة نشاطات المصالح المعنية وذلك في نص المادة100منه على أنه"تحدد المؤسسات والإدارات العمومية،

بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم و طبيعة نشاطات المصالح المعنية."

وهكذا من أهم المسائل التي لها تأثير هام و أساسي في المسار المهني للموظف مسألة الترقية، وهي عملية إدارية فنية ، ترفع العامل العام في نطاق المبادئ و الأساليب و الطرق والإجراءات القانونية و اللائحية المقررة من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري في الدولة و ذلك بهدف ضمان حسن سير الوظيفة العامة بانتظام و اطراد،

و بكفاية ورشاده من أجل تحقيق المصلحة العامة.[3] فتتمثل الترقية إذن في انتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة وبصفة مستمرة [4] و من

---

[1] - المادة 102 من قانون الوظيف العمومي 2006 .

[2] - بدليل أن نقطة التقييم تحفظ في ملف الموظف، المادة 2/102 .

[3]- عمار عوابدي، فكرة السلطة الرئاسية و مظاهرها في الإدارة العامة الحديثة، الجزائر، رسالة دكتوراه الدولة، جامعة الجزائر، سنة1981، ص 359.

[4] - أحكام المادة 106 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة إما على أساس التأهيل أو التكوين أو الامتحان المهني.[1]

وفي هذا المجال تتمتع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدور فعال، حيث لها أن تدلي برأيها حول الترقية التي تتم بناءا على التسجيل في قائمة التأهيل بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، وهذا ما تؤكد عليه أحكام المادة 3/107 من قانون الوظيفة العمومية 2006 .

و الملاحظ هنا أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأصل استشاري لا يلزم الإدارة مباشرة، لكن يبقى له تأثير لا يستهان به لاعتباره ضمانا من ضمانات الأساسية للموظف و رغم عدم اشتراط تقيد الإدارة بتلك الاستشارة، إلا أنه يمكن أن تتأثر بها إلى حد ما.

الفرع الثالث

مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية النقل

تمتاز مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية النقل بدور حاسم وفعال في مجال المسار المهني الفردي للموظف ولتوضيح ذلك نعتمد التقسيم التالي:

---

[1] - أحكام المادة 107 من نفس الأمر.

أولا: **تحديد المقصود بعملية النقل،**

ثانيا: **أثر مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء على قرار النقل**

أولا: **تحديد المقصود بعملية النقل**

تختص حركات عملية نقل ألموظفين إلى عدة شروط وقيود، فهي تتميز بالخصوص أنها ذات طابع عام و دوري، محدد و ظرفي.

و يتم الرجوع إليها في حدود ضرورات المصلحة و في إطار رغبات المعنيين أو بالنظر لوضعيتهم، فضلا عن ذلك ترتبط و تتقيد عملية نقل الموظفين بمعيار دقيق وهو الكفاءة المهنية[1] تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالمشاركة في إدارة مسار المهني الفردي للموظف فيما يخص حركات النقل خصوصا إذا تم نقل الموظف بصفة إجبارية و عندما تستدعي المصلحة ذلك حيث يؤخذ هنا رأي اللجنة المتساوية الأعضاء و لو بعد اتخاذ قرار النقل، ويكون رأي اللجنة في هذه الحالة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل [2]

ثانيا: **أثر مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء على قرار النقل**

وأهم ما يسجل هنا هو اعتبار رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل سواء تم اتخاذ قرار النقل أم لم يتم اتخاذه بعد.

و يثار النقاش هنا حول المقصود بعبارة "اتخاذ قرار النقل" هل يكون المقصود أنه تم نقل الموظف أم مجرد قرار لم ينفذ بعد و يعرض على اللجنة قبل تنفيذه. في هذه الحالة يكون الرأي الإلزامي للجنة ذات أهمية أكيدة ضمانة فعالة للموظف،

---

[1] -المادة 156 من الأمر 06-03.

[2] المادة 158 من الأمر 06-03.

أما إذا كان اتخاذ القرار هذا مصحوبا بالتنفيذ قبل عرضه على اللجنة فيكون مثل هذا القرار تعسفي لأنه يضع الموظف في وضعية غير قانونية بحيث إذا تم نقله ولم يلتحق بمنصب عمله يكون في وضعية غير قانونية أي تخلى عن منصبه و بالتالي تسهل للإدارة فصله.

كما يعد مبدأ المشاركة للجان المتساوية الأعضاء إلزامي من حيث اشتراط مرور قرار الإدارة المتعلق بالمسائل المهنية الفردية للموظف على هذه اللجان حتى يكون له قوة تنفيذية و هو في نفس الوقت يعبر عن مشاركة استشارية لأن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء لا يؤدي حتما إلى إلغاء قرار الإدارة وعدم تنفيذه.

إن مبدأ مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل المهنية الفردية للموظف تهدف إلى تثبيت القرار الصادر عن الإدارة وتكون هنا المشاركة استشارية مع الإدارة توافق و تساهم مساهمة إيجابية لتسيير الشؤون الإدارية الخاصة بمسار الموظف.

و قد تتصف الاستشارة في هذه المشاركة بأنها تتعارض مع موقف الإدارة في ظل القرار التي اتخذته ضد الموظف فيمكن تكييفها بأنها مشاركة تساهم في تدعيم قوة الموظف في حالة الطعن ضد ذلك القرار.

المطلب الثاني

تقديم الرأي و الاستشارة في الشؤون و الظروف العامة للعمل في الإدارات و المؤسسات العمومية

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى المعنى القانوني للظروف العامة للعمل و مدى أهمية تقديم الرأي و الاستشارة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء و ذلك وفقا للتقسيم الآتي:

الفرع الأول: **المعنى القانوني للظروف العامة للعمل**

الفرع الثاني: **أهمية تقديم الرأي و الإستشارة في الشؤون و الظروف العامة للعمل من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء**

الفرع الأول

المعنى القانوني للظروف العامة للعمل

إن الوظيفة العامة مهنة دائمة كأصل عام، وأن تكون الوظيفة دائمة تعني أن تكون الوظيفة المسندة لموظف دائمة و مستقرة ضرورية للمرفق العام و لازمة للسير العادي و المنتظم لهذا المرفق.

و ينتج عن ذلك أهمية اشتراط الموازنة بين أهداف المرفق العام و الظروف العامة للعمل في الإدارات و المؤسسات العمومية.

من المستقر أن قانون الوظيفة العامة اهتم بتحديد و تقرير حقوق وضمانات للعمل من أجل توفير جو و بيئة ملائمة للأداء الحسن والفعال لنشاط وعمل الموظف في الإدارات و المؤسسات العمومية الذي يتمتع يتمتع في علاقته معها بمركز تنظيمي يستند مباشرة إلى القوانين و اللوائح.

ومن أهمها الأمر06-03 المؤرخ 15 يوليو 2006 الذي أكد في مادته 7 على حتمية مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في عملية السهر على توفير ظروف العمل حيث تقوم اللجان المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية بمهام دقيقة وأساسية في مجال تقديم الرأي و الاستشارة في الشؤون و الظروف العامة للعمل في الإدارات والمؤسسات العمومية.

الفرع الثاني

أهمية تقديم الرأي و الإستشارة في الشؤون و الظروف العامة للعمل من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء

وعلى هذا الأساس نصت أحكام المادة 70 من الأمر المذكور أعلاه على أنه "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل". و في نفس المدلول أشارت أحكام المادة 37 من نفس الأمر على أنه"للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة والسلامة البدنية والمعنوية".

و تضيف أحكام نص المادة 38 شروط أخرى متعلقة بظروف العمل و تؤكد على أنه" للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتب خلال حياته المهنية".

كما يستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

فهكذا تضطلع اللجان المتساوية الأعضاء بعملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل و التحقيق بمناسبة حوادث العمل و المرض المهني الخطير، و وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقا من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها فهذا النوع من الاستشارة مرتبط بإجراءات خاصة لم يحددها قانون الوظيف العمومي الجديد تاركا هذه المسألة للتنظيم.[1]

[1]- المادة 72 من الأمر06-03 "يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي له سلطة التعيين".

المطلب الثالث

تقديم الاستشارة و الرأي في كل ما يتعلق بالمحافظة على مقومات النظام العام داخل المؤسسات العمومية

في مجال المحافظة على مقومات النظام داخل المؤسسات العمومية, تتولى اللجان المتساوية الأعضاء تقديم الاستشارات و الآراء الضرورية و اللازمة لتحقيق ذلك الغرض.

و لتوضيح ذلك سوف يتم التطرق في هذا المطلب الرابع و في الفرعين التاليين إلى مسألتين أساسيتين و هما:

الفرع الأول: **المقصود بمقومات النظام العام،**

الفرع الثاني: **دور اللجنة المتساوية الأعضاء في المحافظة على مقومات النظام العام**

ّالفرع الأول

المقصود بمقومات النظام العام

إن المقصود بالمحافظة على مقومات النظام العام داخل المؤسسات العمومية هو المحافظة على النظام العام بصورة وقائية وبكل عناصره المعروفة أي ، المحافظة على الصحة العامة و السكينة العامة والأمن العام،

وذلك يصب في خانة حماية المؤسسة أو الإدارة و العاملين العامين بها من كافة المخاطر التي تهدد حياتهم مهما كان مصدرها الإنسان أو الطبيعة أو أدوات العمل وكذلك يعني توفير البيئة و المناخ الصحي و البيئي السليم والسكينة اللازمة لأداء العمل في أجواء سليمة.

الفرع الثاني

دور اللجان المتساوية الأعضاء في المحافظة على مقومات النظام العام

و على هذا الأساس تهتم اللجان المتساوية الأعضاء بصفة وقائية آتية أو مستقبلية بدرء الأخطار و الحوادث التي قد تهدد النظام العام داخل المؤسسات العمومية و الإدارات العمومية.

بهذا المعنى أكد القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير1988(1) في أحكام المادة 23 من أنه" تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة ..."[1]

وترتبط هذه اللجان في مجال المحافظة على مقومات النظام العام باللجان التقنية المختصة لذلك، حسب أحكام المادة 70 من الأمر 06-03 المذكور أعلاه.

---

[1]-المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

و في هذا المجال أيضا تؤكد الفقرة 04 من أحكام المادة 23 من القانون رقم 88-07 المذكور أعلاه على أنه"يجب أن يستفيد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و كذا المندوبين المكلفون بالوقاية الصحية و الأمن من تكوين تطبيقي مناسب".

و يترتب عن هذا الشرط تكييف الرأي و الاستشارة التي تقدمها هذه اللجنة حول المحافظة على مقومات النظام العام داخل المؤسسات العمومية و الإدارات، أنها مبنية على معطيات و مفاهيم و أسس ومناهج تقنية و عملية سليمة تحقق هدف اللجان المشاركة الفعالة للضمان والدفاع عن الصحة العامة والسكينة العامة والأمن العام في الإدارات العامة و المؤسسات العمومية من جهة و من جهة أخرى تساهم إيجابيا في التأثير على السلطة العامة للأخذ بالرأي و الاستشارة المقدمة من طرفها مادام قد جاءت ضمن الشروط القانونية و العلمية المطلوبة.

المطلب الرابع

المشاركة في إجراءات المحاكمة التأديبية للموظف

قبل التطرق لدراسة و معالجة النطاق القانوني لمشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في إجراءات المحاكمة التأديبية للموظف، يتم توضيح ماهية النظام التأديبي بصفة موجزة وذلك وفقا للتقسيم التالي:

الفرع الأول: **ماهية النظام التأديبي،**

الفرع الثاني: **مدى مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إجراءات المحاكمة التأديبية**

الفرع الأول

ماهية النظام التأديبي

لإبراز ماهية النظام التأديبي، يجب تعريف الخطأ التأديبي إلى جانب تحديد الجهة المختصة للنظر فيه و ذلك وفقا للتقسيم الآتي:

أولا: **الجهة الإدارية المختصة**

ثانيا: **تعريف الخطأ التأديبي**

أولا: **الجهة الإدارية المختصة**

النظام التأديبي للموظف العام في القانون الوظيف العمومي الجزائري و حسب الأمر 06-03 من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين. و على هذا الأساس تؤكد المادة 160 من المرسوم التنفيذي 90-99 المؤرخ 27مارس1990 على أنه في حالة التخلي عن الواجبات المهنية، والمساس بالانضباط و ارتكاب خطأ أو مخالفة مهنية من طرف الموظف ى أثناء تأدية مهامه يستوجب متابعة مرتكبها إداريا عن طريق إجراءات المحاكمة التأديبية بمشاركة اللجان المتساوية الأعضاء دون المساس بالمتابعات الجزائية .

وأهم ما يستفاد من مضمون هذه المادة أن أساس العقوبة التأديبية هو ارتكاب الموظف خطأ أو مخالفة أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه. ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية حسب المادة 161 منه على درجة جسامة الخطأ " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، و الظروف التي ارتكب فيها، و مسؤولية الموظف المعني، و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام."

ثانيا: **تعريف الخطأ التاديبي**

أما حول تعريف ألخطأ التأديبي فالتشريع الوظيفي في الجزائر طبقا للأمر 06-03 المؤرخ 15 يوليو 2006 و باقي التشريعات السابقة لم تعرف الخطأ التأديبي و اكتفى بتحديد بعض الواجبات الوظيفية و الإخلال بها و ارتكاب أخطاء مهنية أثناء أداء الوظيفة بحيث تؤدي بمرتكبها إلى إجراءات المحاكمة التأديبية تتخذ من طرف السلطة المختصة بمشاركة اللجان المتساوية الأعضاء.

أما الفقه فقد جاء بعدة تعار يف أهمها:

أن الخطأ التأديبي هو إخلال بالتزام قانوني، و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها، تشريع أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الخلقية [1]

كما عرف الفقه أيضا الخطأ التأديبي ، هو ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية.[2]

و يحدد كذلك فقهاء علم الإدارة العامة أن الخطأ التأديبي يقوم على عنصرين أساسيين وهما الركن المادي و هو الفعل الإيجابي والسلبي الصادر عن الموظف و الركن المعنوي و المتمثل في صدور الفعل عن إرادة آثمة.

أما عن القضاء، فقد حدد القضاء الإداري الجزائري مفهوم الخطأ التأديبي في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 07 ديسمبر1985 في قضية (ب م ش) ضد(وزير الداخلية و المدير العام للأمن الوطني)، أنه يشمل كل تقصير مرتكب خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها بشرف و اعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة.[3]

---

[1] -أحمد بوضياف،الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية،الجزائر،المؤسسة الوطنية للكتاب،1989،ص

[2] -عمار عوابدي،الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها،الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، السنة 1982، ص40 و41.

[3] - جبار بودالي،تطور نظام التأديب في الوظيف العمومي بالجزائر،رسالة ماجستير،كلية الحقوق، جامعة الجزائر،1999،ص57.

الفرع الثاني

مدى مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إجراءات المحاكمة التأديبية

في هذا الفرع سنتعرض إلى مدى مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء في إجراءات المحاكمة كضمانة في التأديب و ما هي أهم إجراءات المتخذة في المشاركة في التأديب، و هذا ما سوف يتم دراسته في التقسيم التالي:

أولا: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء كضمانة في التأديب،**

ثانيا: **إجراءات المشاركة في التأديب.**

أولا: **مشاركة اللجان المتساوية الأعضاء كضمانة في التأديب،**

تنص أحكام المادة 162 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على أنه"تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين". وذلك بمعنى أنه تم تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك حسب :

- درجة جسامة الخطأ،

-الظروف التي ارتكب فيها الخطأ،

-مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ،

-الضرر الذي لحق بالمصلحة،

-الضرر الذي لحق بالمستفيدين من المرفق العام.

إذن المعيار المعتمد في التشريع الجزائري لتكييف السلطة المختصة بالتأديب هو المعيار العضوي على أساس تحديد الجهة التي أصدرت القرار التأديبي، فهو يعتمد على النظام الإداري شبه القضائي.

والمقصود به، وجود هيئة مستقلة بجانب الإدارة يتعين استطلاع رأيها قبل إصدار قرار الجزاء، فالمشرع الجزائري لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الإدارية (السلطة الرئاسية) وحدها و إنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف، وهكذا اتجه المشرع الجزائري بمقتضى الأمر رقم06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي إلى الأخذ بالنظام الرئاسي وأدخل عليه بعض التعديلات إيمانا منه لضرورة حماية المرفق العام من جهة وضرورة توفير ضمانات فعالة للموظف من جهة أخرى.[1]

وهكذا تعد اللجنة المتساوية الأعضاء بحكم مهامها و اختصاصها أهم ضمانة من الضمانات التأديبية للموظف.

ثانيا: **إجراءات المشاركة في التأديب.**

تؤكد المادة 2/165 على أنه" تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة علها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين(45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.[2]

---

[1] -المادة 161 من الأمر06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي.

[2] -أحمد بوضياف، الهيئات ألاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب،1989،ص273.

و يستفاد من نص هذه المادة مدى أهمية و دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة في توقيع العقوبات التأديبية وذلك بما يخوله لها القانون من صفة قانونية متمثلة في اختصاصها كمجلس تأديبي و التي تمنح لها حق النظر في القضية المطروحة أمامها و البث فيها في أجل 45 يوما ابتداء من تاريخ الإخطار،

هذا الإخطار الذي يشترط القانون بأن يتم بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين و ذلك في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ معاينة الخطأ ذلك ما تؤكده أحكام المادة 168 من الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيف العمومي.

ويرتبط الموظف بالمجلس التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن طريق إحالته والمثول شخصيا أمامها بعد تبليغه بذلك قبل خمسة عشر(15) يوما على الأقل من تاريخ الجلسة عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل استلام.

كما يستطيع الموظف في علاقته مع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي أن يلتمس منها تمثيله من قبل مدافعه في حالة تقديمه مبرر مقبول لغيابه كما يمكن له في إطار هذه العلاقة أن يقدم ملاحظاته كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.

و في المرحلة أخرى تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و في جلسة مغلقة بالمداولة في القضية المطروحة أمامها من طرف السلطة الإدارية المعنية (السلطة الرئاسية).

وفي هذا المجال يكون للجنة المتساوية الأعضاء دور فعال من حيث أنها يمكن أن تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة الرئاسية قبل البث في القضية المطروحة.

والنقاش يثار بالخصوص حول موقف هذا المجلس التأديبي من العقوبات التأديبية ،فلا موقف له إذا تعلق الأمر بالعقوبات التأديبية الموصوفة بالدرجة الأولى و الثانية حيث رأيه استشاري لا تتقيد به الجهة التي سوف تصدر القرار.

بينما يكون موقف المجلس التأديبي ذات أهمية خاصة بالنسبة للموظف والإدارة على حد سواء في حالات العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بالخصوص.

و تتجسد مشاركة المجلس التأديبي في الفصل في الخطأ عن طريق مناقشة و دراسة الملف المطروح أمامه من طرف الإدارة و الأدلة المقدمة له إلى جانب النظر في الدفوع و الاحتجاجات و الالتماسات التي يقدمها الموظف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب.

خـــاتـــمـــة

فهكذا تم في هذا البحث تحديد مفهوم اللجان الإدارية في علم الإدارة و تطبيقاتها في القانون الإداري الجزائري بصورة عامة و في القانون الوظيف العمومي بصفة خاصة و ذلك من حيث تعريفها وتقييم أهميتها في المنظمات و الهيئات والمرافق والمؤسسات الإدارية، وكذا تصنيفها.

كما تم في هذا البحث دراسة نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الإداري الجزائري، وذلك من حيث تحديد ماهيتها و نشأتها وتطورها و تكييف طبيعتها وتحديد وتوضيح اختصاصاتها في نطاق الوظيفة العمومية، و ذلك كحالة دراسية تطبيقية لنظام اللجان الإدارية في علم الإدارة و في القانون الإداري.

و من خلال الدراسة العلمية و القانونية لموضوع" نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجنة المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي الجزائري" أمكن الخروج بجملة من الاستنتاجات و الملاحظات العلمية و القانونية أهمها:

أولا: أن نظام اللجان ركن أساسي في هيكلة أجهزة و هيئات المنظمة الإدارية بصورة عامة و في إدارة الأعمال و الإدارة العامة بصورة خاصة نظرا لطبيعتها وتخصصها و اختصاصاتها في التنظيم الإداري.

ثانيا: أن المهمة الأساسية لنظام اللجان الإدارية في الإدارة هو البحث و الدراسة المتخصصة في أعمال و وظائف الإدارة و المنظمة الإدارية، فهي العقل المفكر في الإدارة، كما أنها الجهاز الاستشاري فيها بالمفهوم العلمي و القانوني للاستشارة.

ثالثا: أن النظام الإداري الجزائري المركزي و اللامركزي يعتمد و يطبق نظام اللجان الإدارية في كافة مرافقه وهيئاته و مؤسساته العمومية كقاعدة علمية في التنظيم و تسيير الإدارة العامة في الجزائر.

رابعا: أن نظام اللجان المتساوية الأعضاء في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر هو تطبيق لنظام اللجان الإدارية في مجال الوظيفة العمومية وتظهر أهمية دور اللجان المتساوية الأعضاء في إدارة الموارد البشرية و الوظيفية العمومية بصورة علمية و قانونية و إدارية فعالة و عادلة.

و يلاحظ أن نظام اللجان الإدارية في نطاق المؤسسات العمومية غير مقنن بصورة شاملة و واضحة، فلذلك يقترح في نهاية هذه الدراسة أن يكون هناك قانون توجيهي عام جديد مثل قانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الصادر في سنة 1988 ليوحد أنواع اللجان في المؤسسات العمومية المختلفة الإدارية و الاقتصادية و المهنية.

كما يقترح في هذا المجال إصدار سلسلة النصوص التنفيذية المتعلقة بنظام اللجان المتساوية الأعضاء التي لم تصدر لحد الآن بالرغم من أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 2006 و الذي نص على وجوب صدور هذه النصوص.

قائمة المراجع

أولا- النصوص القانونية و التنظيمية

1 -الدستور الجزائري الصادر في عام 1996 المعدل و المتمم في عام 2008.

2 -القانون رقم 78- 12 المؤرخ في أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

3 -القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في يونيو 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و النصوص التنظيمية و التطبيقية له.

4 -قانون رقم 90-08 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية (ج ر15 مؤرخة في 11-04-1990) متمم بالأمر رقم 05-03 المؤرخ في 18 يونيو 2005 (ج ر 50 مؤرخة في 19-07-2005).

5 -قانون رقم 90-09 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالولاية (ج ر15 مؤرخة في 11-04-1990) متمم بالأمر رقم 05-04 مؤرخ في 18 يونيو 2005(ج ر50 مؤرخة في 19-07-2005).

6- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

7 -المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في14 يناير 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها.

8 -المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

9 -المرسوم رقم85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

10 - الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل.

11 - المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتضمن القواعد العامة للحماية وحفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

12 - المرسوم 02- 427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتضمن شروط تنظيم تعليم العمال و تكوينهم و الوقاية من الأخطار المهنية.

13 - الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

14- التعليمة الوزارية رقم 20 المؤرخة 26 جوان 1984 المتضمن تنظيم و تسيير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

15- الأمر رقم 10- 04 المؤرخ في 26 أوت 2010 المعدل و المتمم للأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد و القرض.

16- أمر رقم 97-03 المؤرخ في 18-11-1997 المتعلق بالنظام لعام لبورصة القيم المنقولة ولجنة تنظيم عمليات البورصة و مراقبتها، ج ر عدد87 مؤرخة في 29-12-1997.

17- مرسوم رئاسي رقم 06-187 المؤرخ ي 31-5-2006 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 10-254 المؤرخ في 10-11-2001 الذي يحدد تشكيلة لجنة مراقبة عمليات الخوصصة و صلاحياتها و كيفية تنظيمها وسيرها، ج ر عدد 36 مؤرخة في 31-05-2006.

18- مرسوم تنفيذي رقم01-354 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، يحدد تشكيلة لجنة مراقبة عمليات الخوصصة و صلاحياتها وكيفيات تنظيمها و سيرها.

ثانيا: الدراسات و البحوث المنشورة في المجالات العلمية

1 - الثلج خالد، ظاهرة انتشار اللجان في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، العدد40 الصادر في سنة1984 ص 91 ومابعدها.

2 - الخضرا بشير، مشاركة العاملين في الإدارة، المجلة العربية للإدارة،العدد الأول الصادر في جانفي 1979 ص 34 وما بعدها.

ثالثا: البحوث والرسائل الجامعية

1- بودالي جبار، تطور نظام التأديب في الوظيف العمومي بالجزائر، بحث لنيل شهادة الماجستير، مقدم لكلية الحقوق بجامعة الجزائر 1999.

2- تاجر كريمة،المسوؤلية الشخصية للموظف العام،"دراسة مقارنة"، بحث لنيل شهادة الماجستير مقدم لكلية الحقوق يجامعة الجزائر 1998.

3- جليل مونية، سلطة ضبط البريد والمواصلات السلكية و اللاسلكية كسلطة إدارية مستقلة، رسالة ماجستير،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،2005.

4- زوار حفيظة، لجنة تنظيم و مراقبة عمليات البورصة كسلطة إدارية مستقلة،رسالة ماجستير،كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.

رابعا: الدراسات المتخصصة

1 - المعداوي السيد محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

2 - النجيحي محمد لبيب و اسماعيل محمد عماد الدين، نحو مجالس ولجان أفضل، القاهرة، دار القلم، 1965.

3 - بوضياف أحمد، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1989.

4 - حشيشي عبد الحميد كمال، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، دار الهناء للطباعة، 1984.

5 - رحماوي كمال،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2006.

6 - عوابدي عمار، مبدأ الديمقراطية الإدارية و تطبيقاته في نظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

7 - علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل" دراسة مقارنة " القاهرة، دار الثقافة للطباعة و النشر، 1975.

خامسا: المؤلفات العامة

1 -الحلو ماجد راغب، القانون الإداري ، إسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1996.

2 -الطماوي سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، القاهرة، جامعة عين الشمس، دار الفكر العربي، الطبعة الخامسة،1984.

3 -الهواري سيد، الموجز في شرح عناصر عملية الإدارة، القاهرة، مكتبة عين الشمس، 1996.

4 -درويش عبد الكريم و تكلا ليلا، أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1976.

5 -عجة الجيلالي._الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية،الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، 2005.

6 -عوابدي عمار._ عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول 1982-1983، الطبعة الثانية، 1984.

7 -يعني محمد عبد الفتاح، مبادئ الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى، 1983.

8- Auby Jean Marie et Jean - Auby Bernard , Droit de la fonction publique, Dalloz,1997 .

9- Davis Keith, Human behaviour at work,6th, ed McGraw hill publishing company ltd, New Delhi,1981.

1O- Issaid Taib, Droit de la Fonction Publique, Alger Edition, distribution Houma,2005.

11- Yoki. Gary A, Leadership in organizations prentice- hall, inc, Englewood cliffs, New Delhi,1981.

12- Mohamed Brahimi, Le phénomène de la consultation auprès de l'administration algérienne, tome1, thèse d'état, 1982.


الملاحـــــــــق

المـلحق رقم 1

نظام اللجان المتساوية الأعضاء في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

الملحق رقم 2

المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 ينـاير 1984
المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء
وتشكيلها و تنظيمها و عملها

الملحق رقم3

المرسوم رقم84-11 المؤرخ في 14يناير1984
الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين
في اللجان المتساوية الأعضاء

الفهرس